



---

# **BACHELORARBEIT**

---

Herr  
**Brian Jeremia Konrad Plöhn**

**„Das Burnout-Syndrom im  
Medienbereich“**

**2017**

# **BACHELORARBEIT**

---

## **„Das Burnout-Syndrom im Medienbereich“**

Autor/in:

**Herr Brian Jeremia Konrad Plöhn**

Studiengang:

**TV-Produktion/ Medienjournalismus**

Seminargruppe:

**AM14wT3-B**

Erstprüfer:

**Prof. Dr. Thomas Müller**

Zweitprüfer:

**Ulrike Dobelstein-Lütke B.A.**

Einreichung:

**06.06.2017**

# **BACHELOR THESIS**

---

## **“The Burnout-Syndrome in the media”**

author:

**Mr. Brian Jeremia Konrad Plöhn**

course of studies:

**TV-Produktion/ Medienjournalismus**

seminar group:

**AM14wT3-B**

first examiner:

**Prof. Dr. Thomas Müller**

second examiner:

**Ulrike Dobelstein-Lüthe B.A.**

submission:

**06.06.2017**

## **Bibliografische Angaben**

Nachname, Vorname: Plöhn, Brian Jeremia Konrad

Das Burnout-Syndrom im Medienbereich

Topic of thesis: Burnout- Syndrome in the media

53 Seiten, Hochschule Mittweida, University of Applied Sciences,  
Fakultät Medien, Bachelorarbeit, 2017

## **Abstract**

Der Begriff "Burnout" ist mittlerweile jedem bekannt. Das sich trotzdem viele ungeklärte Fragen um dieses Syndrom ranken, wissen aber die Wenigsten. In dieser Arbeit wird basierend auf existierenden Forschungsinhalten ermittelt, wie Burnout-gefährdet bestimmte Berufe in den Medien sind. Dabei liegt das Hauptaugenmerk auf der Film-, Fernsehbranche und den freien Mitarbeitern.

The term "Burnout" is known by almost everybody. What most of the people don't know, is the fact that there are still many unanswered questions about the syndrome. This scientific work is based on existing research content and determines how endangered certain professions in the Media industry are. The primary focus is on the film and television industry as also on freelance employees.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Bibliografische Angaben .....</b>	<b>I</b>
<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>VI</b>
<b>Diagrammverzeichnis .....</b>	<b>IV</b>
<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>V</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>VI</b>
<b>Vorwort .....</b>	<b>VII</b>
<b>1 Das Burnout-Syndrom .....</b>	<b>1</b>
1.1 Die Geschichte des Burnouts .....	3
1.2 Definitionen von Burnout .....	4
1.2.1 Herbert Freudenberger .....	5
1.2.2 Christina Maslach .....	6
1.2.3 WHO .....	8
1.3 Auslöser und Symptome .....	8
1.4 Abgrenzung von Burnout.....	13
1.5 Kosten von Burnout.....	14
1.6 Burnout in den Medien.....	15
1.7 Präventionsmöglichkeiten .....	16
1.7.1 Eigeninitiative und Reflexion.....	17
1.7.2 Beratungsmethoden .....	18
<b>2 Die Berufe in medialen und journalistischen Bereichen .....</b>	<b>20</b>
2.1 Fokussierung auf Berufe und deren Positionen .....	20
2.1.1 Berufe im Film .....	21
2.1.2 Berufe im Fernsehen .....	24
2.1.3 Angestelltenverhältnis: Freier Mitarbeiter.....	25
2.2 Zusammenfassung.....	27
<b>3 Die Studie .....</b>	<b>28</b>
3.1 Strategische Überlegung und Aufbau.....	28
3.2 Forschungsfragen .....	30
3.2.1 Einteilung der Teilnehmer (Teil 1).....	30
3.2.2 Momentane Situation und Ängste (Teil 2) .....	30
3.2.3 Maslach Burnout Inventory (Teil 3).....	30
<b>4 Interpretation der Daten .....</b>	<b>32</b>
4.1 Vergleich der Daten.....	32
4.1.1 Welche Personen könnten BO-gefährdet sein? (Teil 1) .....	32
4.1.2 Warum könnten diese Personen BO-gefährdet sein? (Teil 2) .....	34

---

4.1.3  Wie viele Personen sind BO-gefährdet? (Teil 3).....	43
<b>4.2  Vergleich mit vorhandenen Statistiken .....</b>	<b>45</b>
<b>4.3  Zusammenfassung.....</b>	<b>47</b>
<b>5  Schlussfolgerung und Fazit .....</b>	<b>59</b>
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>X</b>
<b>Anlagen.....</b>	<b>XII</b>
<b>Eigenständigkeitserklärung .....</b>	<b>XIII</b>

## Diagrammverzeichnis

<b>Abbildung 1 Vergleich:</b> Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Burnout-Erkrankungen* in Deutschland in den Jahren 2004 bis 2015 (je 1.000 AOK-Mitglieder).....	2
<b>Abbildung 2 Vergleich:</b> Durchschnittlicher Minutenpreis bei ausgewählten Typen von Fernsehproduktionen in Deutschland im Jahr 2011 (in Euro).....	21
<b>Abbildung 3 Vergleich:</b> Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen freier Journalisten in Deutschland im Jahr 2014 (in Euro).....	26
<b>Abbildung 4 Verhältnis:</b> männlich/weiblich- alle.....	32
<b>Abbildung 5 Verhältnis:</b> Altersangaben – alle Teilnehmer.....	33
<b>Abbildung 6 Verhältnis:</b> männlich/ Medienzugehörigkeit.....	33
<b>Abbildung 7 Verhältnis:</b> Berufsstatus- Medienzugehörigkeit.....	34
<b>Abbildung 8 Verhältnis:</b> Glauben Sie, sie sind Burnout gefährdet? - Zielgruppe.....	35
<b>Abbildung 9 Verhältnis:</b> Können Sie abschalten - Medienzugehörigkeit.....	36
<b>Abbildung 10 Verhältnis:</b> Emailkonto Arbeit - Medienzugehörigkeit.....	37
<b>Abbildung 11 Verhältnis:</b> Freizeit der Arbeit unterordnen- Medienzugehörigkeit.....	38
<b>Abbildung 12 Verhältnis:</b> 110% bei der Arbeit geben- Medienzugehörigkeit.....	39
<b>Abbildung 13 Verhältnis:</b> das Gefühl zu alt zu sein- Medienzugehörigkeit.....	40
<b>Abbildung 14 Verhältnis:</b> Kollegen verringern Chancen- Zielgruppe.....	40
<b>Abbildung 15 Bewertung:</b> Was ist wichtiger? – Altersgruppe 40-65 Jahre.....	42
<b>Abbildung 16 Bewertung:</b> Was ist wichtiger? – Altersgruppe 28-28 und 29-39 Jahre.....	42
<b>Abbildung 17 Bewertung:</b> Was ist wichtiger?- bereits Burnout erkrankt.....	43
<b>Abbildung 18 Vergleich:</b> Burnout-Gefährdung, drei Personengruppen.....	44
<b>Abbildung 19 Vergleich:</b> Durchschnittliche Anzahl Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Burn-out* nach Alter und Geschlecht im Jahr 2015 (je 1.000 AOK-Mitglieder).....	45
<b>Abbildung 20 Verhältnis:</b> Wie kann man Ihrer Meinung nach Burn-out vorbeugen?.....	46
<b>Abbildung 21 Vergleich:</b> Sind Sie außerhalb der Arbeitszeit für Ihre Vorgesetzten oder Kollegen erreichbar?.....	47

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b> 12-Phasenmodell (Quelle Bruisch 2014, S41. f) .....	5
<b>Tabelle 2:</b> Burnout-Phasentheorien (Quelle Bruisch 2014, S41. f) .....	7
<b>Tabelle 3:</b> Problematiken der Anerkennung (Burisch 2014, S.52) .....	9
<b>Tabelle 4:</b> Symptome von Burnout (Burisch 2013 S.16) .....	13
<b>Tabelle 5:</b> ( <i>Leiter und Maslach 2007, S. 31-45</i> ) .....	18
<b>Tabelle 6:</b> Coaching-Phasen (Drath 2014 S.8) .....	19



## Abkürzungsverzeichnis

<b>WHO</b> (Weltgesundheitsorganisation).....	8
<b>CvD</b> (Chef vom Dienst).....	15
<b>VJ</b> (Videojournalist).....	24

## Vorwort

Die folgende Bachelorarbeit setzt sich mit dem Thema Burnout in bestimmten Medienberufen auseinander und arbeitet Präventionsmöglichkeiten heraus.

Das Burnout-Syndrom wird von vielen als „Volkskrankheit“ oder auch als „Manager-Krankheit“ bezeichnet. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) kann das Syndrom nicht als richtige Krankheit anerkennen. Sowohl die Symptome als auch der Verlauf der Krankheit ähneln der Depression zu sehr.

In dieser Arbeit soll nicht nur Licht auf das Syndrom allein geworfen werden, sondern auch dargelegt werden wie sie sich in ihrem Verlauf und Facetten manifestiert. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf den Arbeitnehmern in den Berufen im Medienbereich. Genauer werden die Berufe im Film und Fernsehen behandelt.

In den Medien geht es oft um viel Geld. Das bringt Zeit und Leistungsdruck, vor allem aber viel Verantwortung mit sich. Auch scheint es, als würde vom Personal immer mehr Arbeitsleistung gefordert werden. Im Kontrast dazu stehen mittelmäßige Bezahlung und ein eingegengtes Privatleben.

Zudem gibt es in diesem Bereich so viele freie Mitarbeiter wie in keiner anderen Branche. Dieses Arbeitsverhältnis hat definitiv seine Vorteile, bringt jedoch auch oft Gefahren der Existenzhaltung mit sich. Das sind alles Stressfaktoren, die auf die Betroffenen einwirken.

In dieser Arbeit soll nicht nur die Frage behandelt ob Personen mit einem Beruf in den Medien Burnout gefährdeter sind als andere.

Es soll auch die These bearbeitet werden:

*„Wie sieht derzeit die Arbeitssituation in der Medienbranche aus? Und wie Burnout gefährdet sind Arbeitnehmer in bestimmten Bereichen tatsächlich?“*

Um den ersten Teil der Hypothese zu eruieren, wird die momentane Arbeitssituation anhand von Beispiel-Berufen erläutert. Wie und warum diese Personen Burnout gefährdet sein könnten wird mit Hilfe einer Studie dargelegt. Basierend auf den Arbeiten und Erkenntnissen zweier Wissenschaftler (Herbert Freudenberger, Christina Maslach) und unter der Berücksichtigung, dass ein spezifisches Augenmerk auf den

Medien liegt, wurden bestimmte Personen aus den Medien und außerhalb der Medien befragt. Die Ergebnisse der Studie sollen den zweiten Teil der Hypothese beantworten. Dazu werden die Erkenntnisse miteinander und mit denen bereits existierenden Statistiken verglichen.

Ist die Leitthese bearbeitet, schließt die Arbeit mit Vorschlägen zur Prävention von Burnout ab. Es werden sowohl auf Arbeitnehmer als auch auf Arbeitgeberseite mögliche Umgangsweisen mit dem Burnout-Syndrom genannt.

# 1 Das Burnout-Syndrom

Der Begriff „Burnout“ kommt aus dem Englischen und wird ins deutsche mit „Ausbrennen“ übersetzt. Das Gefühl wird als Zustand tiefer chronischer Erschöpfung und körperlicher sowie geistiger Leistungsschwäche beschrieben. Nach langanhaltender Überforderung zum Beispiel durch den Job in Kombination mit der Vernachlässigung der eigenen Bedürfnisse, kommt man an einen Punkt, an dem der Körper und Geist nicht mehr weiter die Leistung erbringen können, die lange Zeit erwartet wurde:

Nach *Burisch* müssen folgende drei Kriterien erfüllt sein um vom Burnout-Syndrom zu sprechen:

- I. Es handelt sich um Fehlbelastung*
- II. Die Beschwerden dauern mehr als sechs Monate an*
- III. Gefühle von Müdigkeit und Erschöpfung stehen deutlich im Vordergrund<sup>1</sup>*

Lange Zeit wurde das Syndrom als „Managerkrankheit“ bezeichnet und war sozialen und pflegenden Berufen nachgesagt. Doch diese Eingrenzung ist schon längere Zeit hinfällig.

In Deutschland betrifft das Syndrom laut jüngsten Statistiken einen großen Teil der Bevölkerung. Je tausend Personen wurden pro Jahr über 100 Krankheitstage gezählt. Von 2009 auf 2015 hat sich die Zahl verdoppelt. Das lässt vermuten, dass die Tendenz weiter steigt und immer mehr Menschen von Burnout betroffen sein werden.

<sup>1</sup>Burisch 2014, S.19

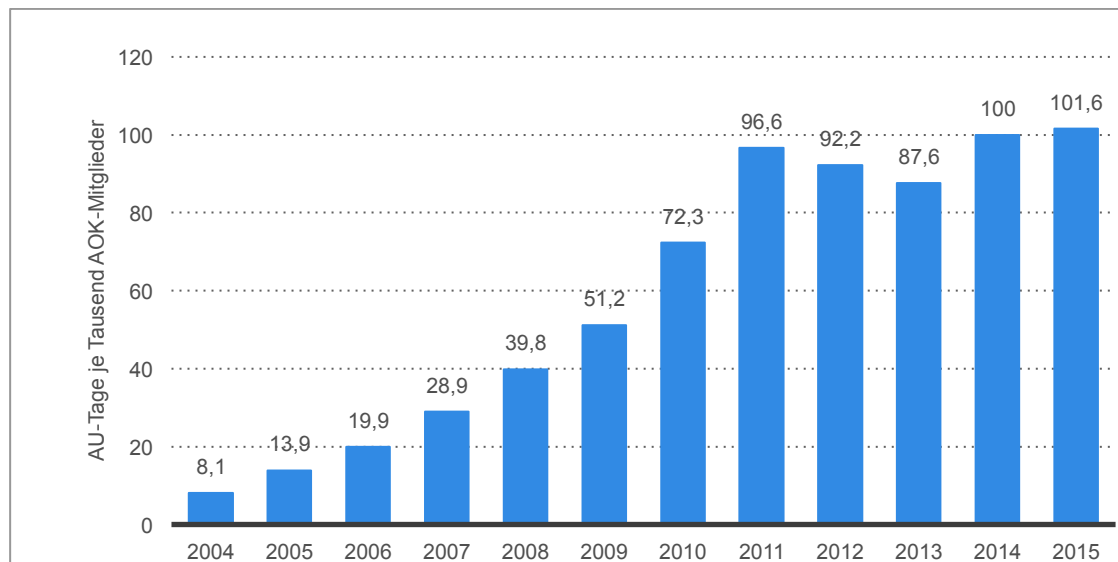


Abbildung 1 Vergleich: Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Burnout-Erkrankungen\* in Deutschland in den Jahren 2004 bis 2015 (je 1.000 AOK-Mitglieder)

Das Burnout-Syndrom zeigt sich nicht mehr in einzelnen speziellen Berufsfeldern, sondern ist allgegenwärtig in der heutigen Generation präsent.

*„Das Burnout-Syndrom ist mittlerweile bei rund 60 Berufen und Personengruppen beschrieben worden“<sup>2</sup>*

Der Nährboden für den Ausbruch des Syndroms ist dabei fast immer gleich. Stress, Überforderung und Überarbeitung, auf Anspannung folgt keine Entspannung. Trotzdem ist die Anfälligkeit von Mensch zu Mensch unterschiedlich.

Das Ausmaß des Syndroms und wer davon betroffen ist, hängt sehr davon ab wie belastbar die jeweilige Person ist. Manche Menschen gehen mit Sorgen und Problemen besser um als andere. Sie sind selbstbewusster und lassen sich nicht so schnell „unterkriegen“. Das bedeutet jedoch nicht, dass Menschen „immun“ gegen Burnout sein können. Bei einer zu hohen dauerhaften Belastung geben auch die stärksten Köpfe irgendwann nach.

<sup>2</sup>Burisch 2014, S.23

## 1.1 Die Geschichte des Burnouts

Die Geschichte des Burnouts ist lang. Schon in der Bibel gibt es Auszüge, die auf die Symptome des Syndroms deuten:

*„Warum bekümmerst du deinen Knecht? Und warum finde ich keine Gnade vor deinen Augen, dass du die Last dieses ganzen Volkes auf mich legst. [...] Sie weinen vor mir und sprechen: Gib uns Fleisch zu essen. Ich vermag all das Volk nicht allein zu tragen, denn es ist mir zu schwer. Willst du aber doch so mit mir tun, so töte mich lieber. (4. Mose 11, 11-15)*

Moses wirft vor Gott und dem israelischen Volk das Handtuch. Die Last ist ihm zu groß und er bittet Gott darum, ihn von seinen Leiden zu erlösen.<sup>3</sup>

Das zeigt, dass es Überbelastung und Überarbeitung schon immer gegeben hat. Diese Belastungen können dabei die verschiedensten Formen annehmen. Es ist die Einwirkung auf den Menschen die immer gleich bleibt.

Natürlich wurde der heutige Begriff „Burnout“ in den frühen Geschichten nicht verwendet aber das Erscheinungsbild ähnelt dem heutigen sehr. Den Begriff „to burn out“ hatte William Shakespeare bereits in einem seiner Werke verwendet und so ging es um 1900 in das Standard-Englisch mit der Bedeutung „Überarbeitung und früher Tod“ ein.<sup>4</sup>

Der größte wissenschaftliche Startschuss kam 1974 mit dem Psychoanalytiker Herbert Freudenberger. Er hatte das Burnout-Syndrom erst mit Hilfsorganisationen und ehrenamtlichen Mitarbeitern in Verbindung gebracht und popularisierte diesen Begriff. Später, um die Jahrtausendwende kam es mit der Wissenschaftlerin Christina Maslach zu einem weiteren Aufschwung. Der Begriff „Burnout“ wurde nun auch mit anderen Sozialberufen und dem privaten Leben beschrieben. Viele Menschen konnten sich mit den Ergebnissen aus den Arbeiten identifizieren und Burnout wurde schnell allgemein bekannt.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Schneider 2014, S. 13, <sup>4</sup>Burisch 2006, S.4, <sup>5</sup>Burisch 2006 S.7

## 1.2 Definitionen von Burnout

Es erweist sich als äußerst schwierig das Burnout-Syndrom zu definieren. Vor allem wenn man bedenkt, dass selbst eine Reihe namhafter Wissenschaftler bisher keinen griffigen Rahmen für den Begriff gefunden haben. Das hat vor allem zwei Gründe:

Mit dem ersten Aufkommen des Syndroms begannen Wissenschaftler sich anhand ihrer eigenen Fallbeschreibung an eine ganz individuelle Definition zu machen. Somit gab es viele Beschreibungen, welche jedoch von Patient zu Patient sehr unterschiedlich ausfielen. Nie hat jemand versucht aus allen Fallbeschreibungen einen Grundsatz zu ziehen, und von diesen allgemeine Lehrsätze abzuleiten.

Darüber hinaus sind sämtliche Definitions-Versuche der Autoren maßgeblich von den bereits existierenden Definitionen von Herbert Freudenberger und Christina Maslach beeinflusst. Welche wiederum aber „bemerkenswert wenig übereinstimmten“.<sup>6</sup>

Um sich dennoch mit der Thematik weiter befassen zu können und die Forschung aller Wissenschaftler so gezielt wie möglich in eine Richtung zu lenken, wurde der Begriff der „randunscharfen Menge“ eingeführt. Dieser definierte zumindest die Grauzonen, die sich unweigerlich mangels genauer Definitionen ergaben. So ist zum Beispiel Verlauf und Symptomatologie von Depressionen der des Burnouts sehr ähnlich.<sup>7</sup>

Trotzdem gibt es wissenschaftliche Arbeiten, nach deren Erkenntnissen man das Syndrom als solches beschreiben kann. Das gilt vor allem für den Verlauf, die Auslöser und die Überwindung von Burnout.

<sup>6</sup>vgl. Burisch 2006 S.14, <sup>7</sup>Schneider 2014 S.11

### 1.2.1 Herbert Freudenberger

*Herbert Freudenberger* ist einer der bedeutendsten Wissenschaftler im Bereich Burnout-Forschung. In Zusammenarbeit mit anderen Wissenschaftlern wie *Gail North* oder *Geraldine Richelson* wurden in der Zeit von 1980-1990 bedeutende Werke in der Burnout-Forschung hervorgebracht. Aussagen in dieser Arbeit werden sich auf einige dieser Werke beziehen. Freudenberger beschreibt das Syndrom wie folgt:

*„Ausbrennen bedeutet: sich entleeren. Die eigenen körperlichen und seelischen Reserven erschöpfen. Sich selbst bei dem Versuch zerstören, unter Aufbietung aller Kräfte unrealistische Erwartungen zu verwirklichen, die selbstgesetzt oder von Wertsystem der Gesellschaft aufgezwungen sind“.*<sup>8</sup>

Zusammen mit Gail North hat Freudenberger das 12-Phasenmodell aufgestellt. Es beschreibt die Stadien, die Burnout betroffene Personen durchleben:

Stadium 1:	Der Zwang, sich zu beweisen
Stadium 2:	Verstärkter Einsatz
Stadium 3:	Subtile Vernachlässigung eigener Bedürfnisse
Stadium 4:	Verdrängung von Konflikten und Bedürfnissen
Stadium 5:	Umdeutung von Werten
Stadium 6:	Verstärkte Verleugnung der auftretenden Probleme
Stadium 7:	Rückzug
Stadium 8:	Beobachtbare Verhaltensänderung
Stadium 9:	Depersonalisierung/Verlust des Gefühls für eigene Persönlichkeit
Stadium 10:	Innere Leere
Stadium 11:	Depression
Stadium 12:	Völlige Erschöpfung

Tabelle 1: 12-Phasenmodell

<sup>8</sup>(Freudenberger 1983, S.38)



Beim Aufstellen dieses Modells haben die beiden Forscher die zwölf Stadien kreisförmig angeordnet. Sie vermuten, dass sich nach dem letzten Stadium das erste („Der Zwang, sich zu beweisen“) wiederholt und das Burnout-Syndrom einen Zyklus darstellt.

### 1.2.2 Christina Maslach

*Christina Maslach* hat in den späten siebziger Jahren zusammen mit einer Kollegin am *University of California an Berkeley* erste empirische Arbeiten veröffentlicht. Sie ist neben *Herbert Freudenberger* maßgeblich für den derzeitigen Forschungsstand im Bereich Burnout verantwortlich.

*„Wenn der Name Maslach sozusagen untrennbar mit Burnout verbunden ist, dann nicht nur wegen ihrer zahlreichen Veröffentlichungen. Der Fragebogen den sie 1981 mit Susan E. Jackson veröffentlichte, das Maslach Burnout Inventory (MBI), war der erste einigermaßen nach den Regeln der Kunst konstruierte.“*

*„Er wird bis heute in über 90% der einschlägigen Forschungsarbeiten eingesetzt.“<sup>9</sup>*

Im Laufe dieser Arbeit wird das MBI in der Studie genutzt um den Grad der Burnoutgefährdung der Teilnehmer zu ermitteln. Einzelheiten zu dem Modell werden in Punkt 3.2.3 erläutert.

*Maslach* beschreibt Burnout wie folgt:

*„Ein Syndrom emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung und persönlicher Leistungseinbuße, das bei Individuen auftreten kann, die in irgendeiner Art mit Menschen arbeiten. Es ist eine Reaktion auf die chronische emotionale Belastung sich andauernd mit Menschen zu beschäftigen, besonders wenn diese in Not sind oder Probleme haben.“<sup>10</sup>*

<sup>9</sup>(Burisch 2014, S.52), <sup>10</sup>(Maslach 1982n zit. n.Burisch 2006, S.17)

Anders als bei Freudenberg durchlaufen betroffene Personen nach *Maslach* nur drei Stadien des Burnouts:

Phase 1a: Emotionale Erschöpfung	- Müdigkeit schon beim Gedanken an Arbeit
Phase 1b: Physische Erschöpfung	- Schlafstörungen - Anfälligkeit für Erkältungen, Kopfschmerzen, sonstige Schmerzen
Phase 2: Dehumanisierung	- Negative, zynische Einstellung zu Kollegen - Negatives Gefühl für Patienten/Klienten - Schuldgefühle - Rückzug ins Schneckenhaus - Vermeidung von Unannehmlichkeiten - Reduzierung der Arbeit auf das Allernotwendigste
Phase 3: Terminales Stadium	- Widerwillen gegen sich selbst - Widerwillen gegen alle anderen Menschen - Widerwillen gegen überhaupt alles

Tabelle 2 Burnout-Stadien nach Maslach

### 1.2.3 WHO

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) gibt das wichtigste Klassifikationssystem für Krankheiten und Gesundheitsprobleme heraus. Das ICD (International Classification of Diseases) ist weltweit anerkannt und befindet sich momentan in der 10. Version (Stand

1. Januar 2017). In ihrem Katalog der Krankheiten wird Burnout unter den sogenannten Z-Diagnosen aufgeführt. Diese Diagnosen haben „Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen und zur Inanspruchnahme des Gesundheitswesens führen“. Es gilt demnach nicht als eigenständige Krankheit, sondern ein Problem „mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensführung“.<sup>11</sup>

## 1.3 Auslöser und Symptome

Auch wenn sich das Burnout-Syndrom nicht exakt definieren lässt, sprechen zahlreiche erfasste Vorfälle definitiv dafür, dass es das Syndrom gibt. Und es ist auch klar, dass es dafür bestimmte Auslöser gibt. Dabei nur den Faktor Stress zu nennen wäre zu allgemein formuliert. Im weiten Sinne ist Stress tatsächlich der Auslöser. Er kann sich aber auf sehr unterschiedliche Weise zeigen. Laut *Schneider* gibt es drei große Bereiche in denen die Ursachen für Burnout zu finden sind. In der *Persönlichkeit*, in dem *Unternehmen* und in der *Gesellschaft*.<sup>12</sup>

### Persönlichkeit

Der Mensch an sich ist ein Risikofaktor, besser gesagt bestimmte Persönlichkeitsmerkmale des Menschen. Es gibt Individuen die mit Stress und Ängsten besser umgehen als andere. Sie sind belastbarer und widerstandsfähiger gegenüber bestimmten Stressoren. Auch *Burisch* sieht einen Auslöser in der Persönlichkeit und nennt folgende Merkmale, die Burnout-Gefährdete aufweisen:

- „Allgemeine Persönlichkeitsmerkmale wie Ängstlichkeit, mangelnde Selbstachtung, Neigung zu Irritationen, Sorgen und Depressionen, hochgradiges Bedürfnis nach Erfolg, Sensibilität, unermüdlicher Arbeitseinsatz, hochgesteckte Ziele, Ungeduld und geringe Belastbarkeit, Grenzsuche und Suchtstruktur
- spezielle Persönlichkeitsmerkmale, die vor allem psychoanalytisch erklärt werden und als „oralprogressiv“ beschrieben werden
- Hunger nach Anerkennung

<sup>11</sup><http://www.dimdi.de/static/de/klassi/icd-10-gm/index.htm>, <sup>12</sup>*Schneider 2014, S.16 ff*

- das persönliche Weltmodell. Wobei hier besonders das Kontrollbedürfnis angesprochen wird.

13

Ein wesentlicher Punkt der aus den Persönlichkeitsmerkmalen hervorgeht, ist das Gleichgewicht zwischen Erwartung und Enttäuschung. Enttäuschungen gehören zum Leben dazu. Sie formen den Charakter und lassen den Menschen aus seinen Fehlern lernen. Werden diese Enttäuschungen aber chronisch und sind die selbstgesteckten Ziele kaum oder gar nicht zu erreichen, wirkt sich das langfristig negativ auf den Betroffenen aus. Menschen die von Natur aus perfektionistisch oder idealistisch veranlagt sind, können schnell eine selbstzerstörerische Beziehung zu ihrem Beruf, usw. aufbauen.

Ähnlich ist es bei Menschen mit einer ausgeprägten Helfer-Mentalität. Sie sind meist aufopferungsvoll einer anderen Person gegenüber und vernachlässigen teilweise ihre eigenen Bedürfnisse oder Aufgaben. Um jemandem helfen zu wollen, dem meist nicht mehr zu helfen ist, stecken sie viel Erwartung in die Bewältigung einer Aufgabe, wobei die Realität, die Aufgabe zu lösen, unrealistisch ist.

*Freudenberger* sieht eine Diskrepanz zwischen Erwartung und Realität:

*„Burnout wird hervorgerufen, wenn sich der Betroffene auf einen Fall, eine Lebensweise oder eine Beziehung einlässt, die den erwarteten Lohn nicht bringt“<sup>14</sup>*

Der Lohn ist es, was die Personen antreibt. Genauer beschrieben ist es ein immaterieller Lohn wie Anerkennung, Lob oder Dankbarkeit. Diesem Lohn stehen laut *Burisch* drei Problematiken gegenüber:

I.	„Die Ziele werden so unrealistisch hochgesteckt, dass sie entweder nicht erreicht werden oder nur durch ganz unverhältnismäßigen Energieeinsatz.“
II.	Die Ziele entsprechen nicht „wirklichen“ eigenen Bedürfnissen, sondern waren fremdbestimmt, gleichsam „implantiert“ worden. Die zugehörigen Belohnungen verschaffen nicht die gewünschte Befriedigung.
III.	Mit einem realistischen Ziel werden unrealistische Belohnungserwartungen verknüpft, die nicht einzulösen sind.“

*Tabelle 3: Problematiken der Anerkennung (Burisch 2014, S.52)*

<sup>13</sup>vgl. *Burisch, 2006, S.201*, <sup>14</sup>*Freudenberger & Richelson 1980, S.34 – zitiert aus Burisch 2014, S.50*

Ist das Gleichgewicht von Belastung und Entlastung dauerhaft gestört, wird eine Person  
Burnout-Anfällig.

### Unternehmen

In den meisten klassischen Fällen wird Burnout jedoch aufgrund externer Belastung und extremen Stresssituationen diagnostiziert. Meist aus beruflicher Überlastung und somit aus situationsbedingter Ursache. Wird im Beruf zu viel Einsatz gefordert und ist darüber hinaus die Angst über nach sich ziehende Konsequenzen bei nichterreichen seines Arbeitspensums zu groß, kann das mittel- bis langfristig überfordernd wirken und den Menschen krankmachen. *Maslach und Leitner* führen folgende Ursachen auf:

- „Intensivere Arbeitsbedingungen und Einsparungen führen dazu, dass weniger Menschen mehr Arbeit erledigen müssen.
- Arbeit nimmt mehr Zeit in Anspruch, Menschen geben Freizeit und persönliche Verpflichtungen auf um dem Unternehmen zu helfen produktiver zu sein.
- Arbeit wird komplexer, es müssen mehrere Aufgaben von einer Person übernommen werden, „Multitasking“ wird notwendig.
- Arbeit führt zur Erschöpfung durch Überbelastung, beeinträchtigt Effizienz, Gesundheit, Wohlbefinden, Kreativität und Energie.
- Mangel an Kontrolle, mangelnde Möglichkeit Prioritäten zu setzen, Arbeitsabläufe frei zu wählen und zu entscheiden, dafür Dinge tun zu müssen, die sie als nicht relevant erleben (Bürokratie, Berichtswesen, endlose Meetings).
- Mikromanagement, Kontrolle durch detaillierte Richtlinien verringert das Spektrum von Problemlösungen, Interpretationen als mangelndes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.
- Weniger für mehr bekommen, Gehaltskürzungen, Verlust der Sicherheit des Arbeitsplatzes.
- Freude an der Arbeit verlieren, wenig Wertschätzung, keine Möglichkeiten alle Fähigkeiten und Erfahrungen einzubringen, zentralisierte Kontrolle, Gefühl trotz und nicht wegen Managements gute Arbeit zu leisten, Verlust der Möglichkeit Unternehmens- und Kundenwünsche zu vereinen.
- Zusammenbruch der Gemeinschaft, Angst um den Arbeitsplatz, atypische kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, wachsende Konflikte, Nachlassen der gegenseitigen Unterstützung und Bindung.

- Fehlen von Fairness, Verlust von Vertrauen, Offenheit und Respekt.
- Widersprüchliche Werte, Bekenntnisse des Unternehmens zu Leitbild, Kundenorientierung etc., wird in Praxis nicht gelebt, unterschiedliche Interpretationen von Werten durch Vorgesetzte, Widerspruch zwischen Unternehmenswerten und gelebten Alltag in der Abteilung.<sup>15</sup>

Erste Überlegungen in Hinsicht auf die zu untersuchenden Bereiche „Film- und Fernsehen“ lassen vermuten, dass es viele Übereinstimmungen mit den Burnout-Ursachen nach *Maslach & Leitner* geben wird.

*Burisch* unterstützt diese Vermutung, indem er die Faktoren: „*Autonomieeinschränkungen, schwerfälliger Informationsfluss, Rollenunsicherheit durch mehrere Hierarchie Ebenen*“ nennt.<sup>16</sup>

### Gesellschaft

Auch gesellschaftspolitische Gründe können zu der Entwicklung eines Burnouts beitragen. Somit führt es beispielsweise dazu, dass bei unsicherer Arbeitsmarktsituation der Arbeitnehmer eher dazu neigt auf Arbeitssituationen einzugehen, die für sie unter anderen Umständen zu belastend oder nicht fordernd genug wären. *Burisch* sieht in den Veränderungsprozessen wie Globalisierung und dem Bewusstsein einer ökologischen Krise weitere Faktoren für Burnout-Gefährdung. Des Weiteren hält der Autor die elektronische Datenverarbeitung und die „*wachsende Komplexität aller Prozesse des modernen Lebens mit der nachfolgenden, immer feineren Spezialisierung von Komponenten*“ für eine Entwicklung, die Stress bei dem Menschen verursacht. Diese Entwicklung wird es auf der Welt immer geben und der Mensch ist gezwungen sich weiterzuentwickeln.<sup>17</sup>

Auch das Altern ist eine Art Stressor. Vor allem wenn eine Branche so sehr vom Wandel der Zeit profitiert und sich immer wieder neu erfindet. Da kann es unter Umständen schwer sein, die „alte Schule“ etwas aufzufrischen. Da in den Berufen die in dieser

Arbeit untersucht werden, eben diese Aktualität so von Bedeutung ist, werden Individuen die in der Zeit stehen bleiben, schnell ausgetauscht.

Ist einer der Bereiche (Persönlichkeit, Unternehmen oder Gesellschaft) aus dem Gleichgewicht und die Stressoren zu stark, ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass es zu einem Burnout kommt. Die Symptome, die das Burnout-Syndrom mit sich bringt,

<sup>15</sup>Schneider 2014, S.18 zt. Maslach & Leitner 2001, S.42ff, <sup>16</sup>Schneider 2014, S.19, <sup>17</sup>Schneider 2014, S.19 zt. Burisch 2006, S.222

sind dabei vielschichtig. *Burisch* nennt sieben Kategorien, nach denen die Symptome eines Burnouts verlaufen. Dabei müssen nicht zwangsläufig alle Stadien durchlaufen werden. Es kann auch passieren, dass eine Kategorie übersprungen oder länger dauert als andere. Eine kurze Synopse:

Warnsymptome der Anfangsphase	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überhöhter Energieeinsatz</li> <li>- Erschöpfung und deren unmittelbare Folgen</li> </ul>
Reduziertes Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Für Klienten, Patienten, Schüler etc.</li> <li>- Für andere allgemein</li> <li>- Für die Arbeit</li> <li>- Erhöhte Ansprüche</li> </ul>
Emotionale Reaktionen; Schuldzuweisungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Depression</li> <li>- Aggression</li> </ul>
Abbau	<ul style="list-style-type: none"> <li>- der kognitiven Leistungsfähigkeit</li> <li>- der Motivation</li> <li>- der Kreativität</li> <li>- Entdifferenzierung</li> </ul>
Verflachung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- des emotionalen Lebens</li> <li>- des sozialen Lebens</li> <li>- des geistigen Lebens</li> </ul>
Psychosomatische Reaktionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schlafstörungen</li> <li>- Sexuelle Probleme</li> <li>- Erhöhter Blutdruck</li> <li>- Mehr Alkohol/Kaffee/Tabak/andere Drogen</li> </ul>

Verzweiflung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Negative Einstellung zum Leben</li> <li>- Suizidabsichten</li> <li>- Existenzielle Verzweiflung</li> </ul>
--------------	---

Tabelle 4: Symptome von Burnout (Burisch 2013 S.16)

## 1.4 Abgrenzung von Burnout

Wie zu Beginn schon erwähnt, wird man mit dem Auseinandersetzen der Definitionen über Burnout, zwangsläufig immer wieder dem Begriff der „randunscharfen Menge“ begegnen. Normalerweise sind Mengen so definiert, dass man immer entscheiden kann ob das Element dazugehört oder nicht („*prototypische Elemente*“). Bei der Studie sind das Personen mit klaren Symptomen, die eindeutig als solche zu definieren sind.

*“So ist die Menge der geraden Zahlen definiert als die Menge aller ganzen Zahlen, die durch zwei teilbar sind.“<sup>18</sup>*

Das Burnout-Syndrom lässt sich, wie bei Punkt 1.2.3 dieser Arbeit beschrieben, nicht klar als Krankheit definieren. Somit kommt es bei empirischen Forschungen des Symptoms zu Daten, die sich nicht eindeutig in das System einordnen lassen („*periphere Elemente*“)

Auf die Studie bezogen bedeutet das: Es kann passieren, dass nicht eindeutig zu definieren ist, ob der Teilnehmer nun tatsächlich an Burnout leidet oder ob sein „Ausbrennen“ durch andere Ursachen hervorgerufen wird.

Diese Ursachen können ganz unterschiedlich ausfallen. Zum Beispiel kann es nur eine stressige Phase sein in der sich der Teilnehmer befindet. Oder aber private oder familiäre Probleme, die den Teilnehmer eine depressive Phase durchleben lassen. Auch die „klassische“ Überarbeitung zählt dazu. Dabei werden Züge des Burnouts angenommen und die Abgrenzung zu anderen psychischen Krankheiten wird schwammig.

<sup>18</sup>Burisch 2013 S.15



Ein Zitat von *Richard Bolles*:

*„Burnout ist wie Pornographie – ich bin nicht sicher, ob ich es definieren kann, aber wenn ich es sehe, weiß ich, was es ist.“*<sup>19</sup>

Nun stellt sich die Frage ab wann eine Person als Burnout-gefährdet eingestuft werden kann. Das MBI (Maslach Burnout Inventory) ist das Datenerhebungsinstrument, an dem sich alle anderen messen. Doch auch hier gibt es willkürliche Interpretationen der erhobenen Daten. *Burisch* empfiehlt die Deutung als voranschreitenden Prozess. Je weiter man ist, desto intensiver zeigen sich die Symptome.<sup>20</sup>

## 1.5 Kosten von Burnout

Wie viele schwerwiegende geistige Erkrankungen, ist auch das Burnout-Syndrom sehr teuer. Ist der Arbeitnehmer erst einmal wegen Burnout erkrankt und in Behandlung, dauert der Weg zurück zum Arbeitsplatz durchschnittlich 40 Tage. Das ist Arbeitsleistung die dem Arbeitgeber fehlt. Natürlich hängt die Größe des Defizits von der Größe des Unternehmens ab. Bedenkt man aber, dass laut Statistiken pro Jahr und pro Arbeitnehmer mit knapp 2 Tagen Fehlzeit aufgrund von Burnout zu rechnen ist, summieren sich die Kosten schnell in die Höhe.

*Burisch* und *Schneider* geben die Kosten für einen wegen einer psychischen Erkrankung, fehlenden Arbeitnehmer zwischen 630€ und 650€ pro Tag an. In der Gesamtheit der Masse liegen die Durchschnittskosten beispielsweise eines Unternehmens mit 1.000 Mitarbeitern bei ~ 1,3 Millionen Euro pro Jahr. Auf bundesweiter Ebene belaufen sich die Volkswirtschaftlichen Kosten auf bis zu 124 Mrd. Euro.

Die fehlende Arbeitsleistung, die demoralisierende Wirkung auf Mitarbeiter und die Vernachlässigung der Kunden wurden nicht mit eingerechnet. Betrachtet man die Kosten für das Unternehmen und den Staat, stellt sich die Frage wie sinnvoll Prävention

und Aufklärung der Ursachen für beide Parteien ist. Das Ziel muss sein Kosten und Leid einsparen zu können.<sup>21 22</sup>

<sup>19</sup>Forney et al.1982, S.436, <sup>20</sup>Burisch 2013 S.16, <sup>21</sup>Burisch 2013 S. 24 und <sup>22</sup>Schneider 2014 S.17-18

## 1.6 Burnout in den Medien

Burnout hat eine große Bandbreite an Berufsgruppen erreicht. Mittlerweile sind auch Fälle bekannt, bei denen selbst Rentner oder aber auch arbeitslose Menschen Symptome des Burnouts entwickeln.<sup>23</sup>

Genau so trifft es auch die Medienbranche. Wie später in dieser Arbeit behandelt, gibt es viele Bereiche im Film und Fernsehen, die in ihren Arbeitsverhältnissen den Arbeitnehmer so sehr vereinnahmen können, dass das Burnout-Syndrom fast eine selbstverständliche Station im Berufsleben darstellt.

Ein öffentlicher und bekannter Fall ist das Burnout-Leiden von Medienmanagerin Miriam Meckel.

Ihre Karriere hatte einen kometenhaften Aufstieg. Von der Universität zur Fernsehredakteurin beim WDR 1990. Fünf Jahre später CvD (Chef vom Dienst) und Moderatorin bei RTL. Darauf folgend weitere Moderationen bei namhaften Sendern bis hin zur Universitätsprofessorin und geschäftsführende Direktorin des Instituts für Kommunikationswissenschaft an einer Uni in Berlin. Später noch der Schritt in die Politik.

Eine engagierte Frau, ehrgeizig und Idealistisch. 2008 dann die Diagnose: Burnout. Ihr eigenes Buch: „Brief an mein Leben“ beschreibt den Verfall in die Krankheit, den Verlauf und die Überwindung.

Die charakteristischen Züge eines Menschen, die in der Medienbranche vielversprechend sind, nämlich: Ehrgeiz, Idealismus und Perfektionismus, aber auch Opferbereitschaft und bedingungslose Hingabe gegenüber dem Beruf, sind als zwei Seiten einer Medaille zu betrachten. Denn so loblich und voraussetzend diese Eigenschaften für

eine erfolgreiche Karriere sind, so können sie auch im übersteigertem Maße die Gesundheit des Menschen negativ beeinflussen.

Ob diese Vermutung stimmt, dass die Gesundheit der Medienschaffenden durch die Übersteigerung eben dieser Tugenden beeinflusst wird, soll im Laufe dieser Arbeit aufgedeckt werden.<sup>24</sup>

<sup>23</sup>Schneider 2014 S.14-15, <sup>24</sup><http://www.zeit.de/zeit-magazin/2014/39/miriam-meckel-rettung>(Zugriff am 17.April.2017, 17:28 Uhr)

## 1.7 Präventionsmöglichkeiten

Erkennt man die Situation frühzeitig und realisiert, dass es so wie es ist, nicht mehr weitergehen kann, gibt es einige Möglichkeiten etwas an dieser Situation zu ändern. Die Schwierigkeit darin, dass der Weg aus dieser Lage nicht einfach ist und viel Eigeninitiative voraussetzt.

*„Die Sache selbst in die Hand zu nehmen ist nicht für Leute mit schwachen Nerven. Wenn Sie möchten, dass sich die Situation verbessert, dann müssen Sie selbst die Initiative ergreifen (und nicht nur herummeckern, wie schlecht es Ihnen geht)“<sup>25</sup>*

Darüber hinaus ist auch das Selbstvertrauen an seine eigenen Fähigkeiten ein Schlüssel zum Erfolg. Leiter appelliert an einen unbändigen Optimismus. Dieser Hilft einem auch mit Rückschlägen und nur mühsamen Prozess umzugehen.

*„Dieses Gefühl von Hoffnung und Optimismus, diese Zuversicht, dass Sie alleine etwas verändern können, ist entscheidend.“<sup>26</sup>*

Es ist leider so, dass der Arbeitnehmer auf sich selbst gestellt ist. Die Unterstützung, die er von dem Arbeitgeber bräuchte, ist verschwindend gering.

*„Doch meistens, immer wieder, macht das Unternehmen zu wenig bis überhaupt nichts“<sup>27</sup>*

Vor allem in der Medien-Branche und in den Berufen, mit denen sich diese Arbeit auseinandersetzt, ist nicht viel Platz und Zeit für große Maßnahmen und Gruppensitzungen. Trotzdem, nicht wenige Menschen schaffen es aus dem Teufelskreis des Syndroms und finden ihren Weg zurück in einen gesunden Arbeitsalltag. Das betrifft auch Arbeitnehmer aus den Medien.

<sup>25</sup>Leiter & Maslach, 2007, S.31, <sup>26</sup>Leiter Maslach, 2007, S.31, <sup>27</sup>Leiter Maslach, 2007, S.32

### 1.7.1 Eigeninitiative und Reflexion

In fast allen Fachliteraturen und Ratgebern wird für eine erfolgreiche Burnout-Prävention vorgeschlagen, sich selbst ein Bild von der gegenwärtigen Situation zu machen.

*„...merken Sie sich dabei die Schlüsselworte „entleeren“, „erschöpfen“, „unter Aufbietung aller Kräfte versuchen“, „unrealistische Erwartungen“. Versuchen Sie, ihre Bedeutung für sich selbst zu erspüren.“*

*„Man selbst sollte mindestens wöchentlich, besser täglich, eine Reflexionsphase einlegen. Warum fühle ich mich so komisch? Und was kann ich morgen dafür tun, dass sich das nicht wiederholt?“<sup>28</sup>*

Man muss Probleme selbst erkennen um diese zu lösen. Erst wenn das geschehen ist, kann man sich an die Bearbeitung und Verbesserung der Lebenssituation machen. *Leiter & Maslach* haben diesbezüglich einen Aktionsplan zur besseren Selbsterkenntnis und Selbsthilfe aufgestellt. Dieser besteht aus vier Punkten nach denen man handeln kann:<sup>29</sup>

#### I. Probleme definieren

Welcher Bereich des Arbeitslebens stellt ein Problem dar? Was sind die spezifischen Probleme in diesem Bereich des Arbeitslebens? In diesem Punkt werden die Probleme definiert und verdeutlicht.

#### II. Ziele setzen

Ist das Problem definiert, kann mit der Formulierung eines Ziels begonnen werden. Idealerweise sollte eine Alternative zur gegenwärtigen Situation hergestellt werden. Darüber hinaus muss der „Ort“ des Ziels klar sein. Es reicht nicht von dem Schlechten wegzukommen, man muss auch irgendwo „ankommen“ (Stichwort: Erschöpfung – sinnvolle Tätigkeit).

#### III. Handeln

Das angestrebte Ziel wird verfolgt. Dabei gibt es verschiedene Handlungsmethoden die zur Verwirklichung des Ziels beitragen. Man kann zum Beispiel seiner Erschöpfung entgegenwirken indem man sein Durchhaltevermögen durch körperliches Training verbessert. Oder man bewältigt seinen Termindruck, indem man sein Zeitmanagement durch gezieltes setzen von Prioritäten er-

<sup>28</sup>Freudenberger 1983, S.38, <sup>29</sup>Burisch 2014, S. 232

gänzt. Dazu gibt es für jedes Problem ein Ziel und eine Handlungsstrategie. Diese muss vorher nur entwickelt werden.

#### IV. Fortschritt verfolgen

Auch die kleinste Verbesserung kann sich entscheidend auf den Erfolg dieser Methode auswirken. Vor allem, wenn man bedenkt, dass man allein einem gewaltigen Problem gegenübersteht, ist ein Erfolg meist Anreiz genug um die Arbeit fortzuführen.

*Tabelle 5 (Leiter und Maslach 2007, S. 31-45)*

Der erste Schritt ist die Erkenntnis der Probleme. Gerade für einen Arbeitnehmer in den Medien ist dies eine gute Möglichkeit ein Ausbrennen vorzubeugen. Diese Methodik bedarf nur wenig Zeit und gar keinem Geld. Darüber hinaus ist sie überall und in jeder freien Minute anwendbar.

## 1.7.2 Beratungsmethoden

### Coaching

Da die größte Burnout-Gefährdung in den Berufen, die diese Arbeit behandelt von dem Job selbst ausgeht, ist Coaching definitiv eine Präventionsmöglichkeit, welcher man Aufmerksamkeit schenken sollte. Beim Coaching erfolgt durch externe Dienstleister eine Beratung der Arbeitnehmer. Es kommen Modelle und Techniken zum Einsatz, die ursprünglich für die Behandlung von psychisch Kranker entwickelt wurde.<sup>30</sup>

Die Beratung dient zur beruflichen und persönlichen Stabilisierung und Weiterentwicklung. Ziel soll es sein den Ausbau der Leistungsfähigkeit und Resistenz zu steigern.<sup>31</sup>

Beim Coaching durchläuft der Klient mehrere Phasen in einem Prozess. Dieser Prozess dauert durchschnittlich 12 Monate und setzt sich aus folgenden Schritten zusammen:

I.	Awareness (Bewusstsein)
II.	Plan

<sup>30+31</sup>Drath 2014, S.6,

III.	Choicepoints (Punkte der Entscheidung)
IV.	Results (Ergebnisse)

Tabelle 6: Coaching-Phasen<sup>32</sup>

Gut vorstellbar, dass diese Methode der Vorbeugung bei den Berufen im Film und Fernsehen Erfolg haben. Das Phasen-Modell greift einige Punkte des zuvor genannten Aktionsplans von Maslach & Leitner auf. Das jedoch das Unternehmen für diese Beratung aufkommen muss, wird bei den meisten auf wenig Gegenliebe stoßen. Bedenkt man aber die Kosten für ein Burnout von Punkt 1.5 kann der Versuch dieser Präventionsmöglichkeit Geld einsparen.

### Supervision

Supervision ist vergleichbar mit Coaching. Es beschreibt den Prozess, der Unternehmensintern vom Arbeitsgeber angeboten wird. Dabei geht es darum sich zusammenzufinden und über ggf. Probleme, Anregungen und Frustrationen auszusprechen.

Vor allem bei der Supervision ist der Schritt von Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer wichtig. Dieser schafft Vertrauen und zeigt ein gemeinsames Interesse an der Problembewältigung. Das kann von Beginn an zu einer positiven und optimistischen Herangehensweise führen und auch zurückhaltende Arbeitnehmer bekommen die Chance sich zu öffnen.

Wie in folgenden Punkten noch beschrieben wird, herrscht in einem Unternehmen, wie beispielsweise einer Medienproduktion, einer Redaktion oder einer Werbefilmproduktionsfirma, hoher Zeit- und Leistungsdruck. Zeit fernab der Arbeit für Gesprächsrunden zu finden gestaltet sich mit Sicherheit schwierig. Trotzdem ist die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer essentiell für die Bewältigung und Prävention jeder Art von Problemen. In einem Gespräch lassen sich Mittel und Wege finden, die allgemein nicht für jede Person und jedes Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Es wird an einer individuellen Lösung gearbeitet, die für die entsprechende Situation zugeschnitten ist.

<sup>32</sup>(Drath 2014 S.8)

## 2 Die Berufe in medialen und journalistischen Bereichen

Diese Forschungsarbeit soll Erkenntnisse darüber bringen, welche Personen in den Medien und in welchem Maß Burnout-gefährdet sind sowie Aufschluss darüber erbringen, wie hoch die Gefährdung in den verschiedenen Berufen und Positionen ist.

Um die Daten der folgenden Umfrage richtig deuten zu können, muss die Richtung vorgegeben sein, in welche die Forschung gelenkt werden soll.

Für eine wissenschaftliche Arbeit ist es essentiell wichtig zu wissen, welche Hypothesen am Anfang gestellt und am Ende der Arbeit beantwortet werden sollen. Doch auch die Klarheit über die Ausgangslage der vorliegenden Situation ist nicht weniger von Bedeutung. Um die momentane Arbeitssituation zu erkennen, werden bestimmte Berufe im Folgenden näher untersucht.

### 2.1 Fokussierung auf Berufe und deren Positionen

Der Bereich Medien ist zu groß um ihn in nur einer Arbeit erforschen zu können. Aus diesem Grund beschränkt sich diese Arbeit auf zwei große Bereiche der Medien-Branche. Zum einen wird der Fernsehbereich untersucht, da dieser Bereich sehr von journalistischen Zügen geprägt ist. Zum anderen liegt das Augenmerk auf dem Bereich des Films, da dieser sehr projektbezogen und leistungsorientiert ist. Außerdem sind beide Bereiche dadurch ausgezeichnet mit sehr viel Geld und einen hohen Erfolgsdruck einher zu gehen.

*„Das von Filmdarstellungen geprägte Klischee von Journalisten, als „rasenden Reporter“, der unablässig raucht und nach Feierabend zur Whisky-Flasche greift, deutet es bereits an: Journalismus und Stress scheinen untrennbar miteinander verbunden.“<sup>33</sup>*

<sup>33</sup> vgl. Bodin 2000 S.40 ff.

### 2.1.1 Berufe im Film

Zeit ist Geld. Bei Produktionen kommt es auf jede Minute an. Dabei ist es egal ob man sich den Film- oder Fernseh-Bereich anschaut. Wie die Statistik aus 2011 zeigt, lag der Minutenpreis zwischen 2.000€ und 15.000€. Die Bereiche TV-Film und TV-Serie sind mit Abstand die teuersten. Der Minutenpreis bei TV-Film ist sechsmal so hoch wie der in der Unterhaltung. Der Minutenpreis von TV-Serie liegt bei knapp 10.000€ und ist nur ein Drittel günstiger als die Minute im Film.

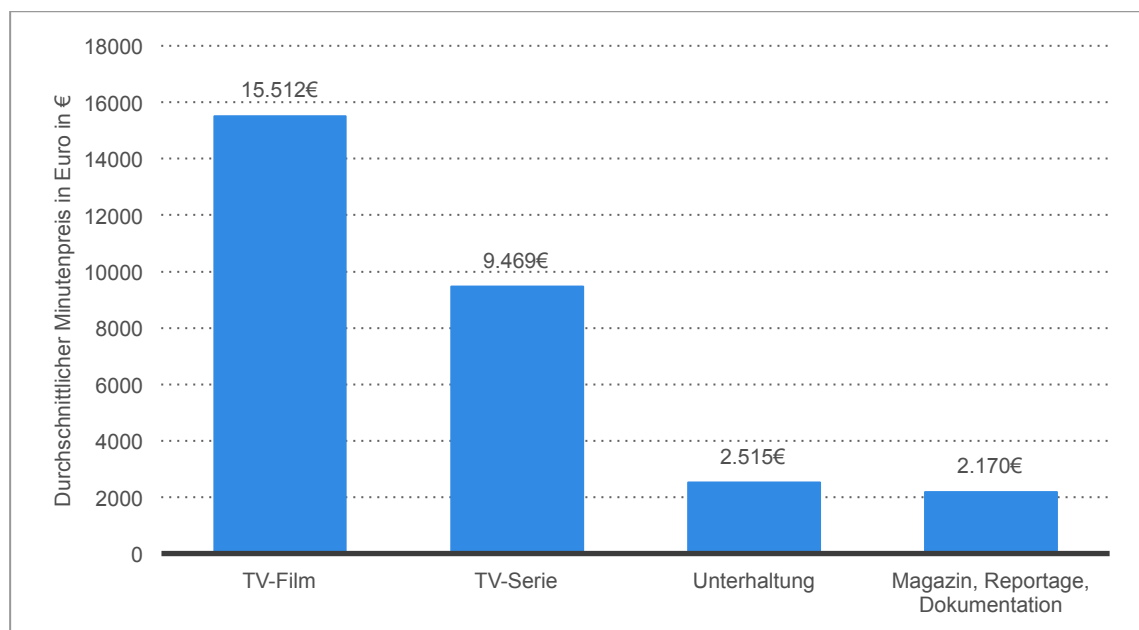


Abbildung 2 Vergleich: Durchschnittlicher Minutenpreis bei ausgewählten Typen von Fernsehproduktionen in Deutschland im Jahr 2011 (in Euro)

Bei einem Spielfilm von 120 Minuten oder einer Folge einer Serie von 45 Minuten summieren sich die Kosten schnell in die hunderttausenden Euros. Für die Verantwortlichen eine gewaltige Last auf den Schultern. Für alle Beteiligten gilt immer der Voratz: Effizienz, Leistung und Planung. Und das bei hoher und gleichbleibender Qualität. Das Team muss wie ein Uhrwerk funktionieren um dem gewaltigen Arbeitsaufkommen gerecht zu werden. Aus zeit- und kostentechnischen Gründen sind daher die Arbeitsabläufe eingespielt und optimiert.

Bei sehr hohen Kosten bleibt kein Platz für Fehler oder Überziehung der Drehtage. Die Budgets sind immer knapp kalkuliert und jeder Drehtag ist extrem teuer. Das liegt nicht nur an dem teuren Equipment das zum Einsatz kommt, sondern auch das richtige Personal ist kostspielig aber auch unabdinglich.

<sup>34</sup>Kira Marrs 2007 S. 104-105, <sup>35</sup>Kira Marrs 2007 S. 98-99, <sup>36</sup>Kira Marrs 2007 S. 98-99+113



Für einen Produktionsleiter ist es ein Balanceakt all diese Variablen in Einklang zu bringen und die Produktion zum Erfolg zu führen.

Auf der anderen Seite ist es sein Job und versagen kann keine Option sein. Die Überschreitung des Budgets kann schnell das Aus für einen Produktionsleiter bedeuten.<sup>34</sup>

*„Der Produktionsleiter, als ausführende Hand des Produzenten, organisiert, kalkuliert und steuert das Projekt“<sup>35</sup>*

Nicht nur von dem Produktionsleiter wird viel verlangt. Das gesamte Team muss Höchstleistung bringen und das zu jeder Zeit. Das gilt für alle Beteiligten: Kamerapersonal, Lichtabteilung, Datenmanagement, Schauspieler Regisseur und Logistikpersonal. Der Aufnahmeleiter übernimmt am Set die zentrale Position. Viele der Arbeitsabläufe laufen bei ihm zusammen. Er muss den Überblick über die Dispositionen, das Catering und Straßenabsperungen behalten. Außerdem muss er die Einhaltung der geplanten Drehzeiten im Auge behalten und die Koordination und Organisation der Tagesabläufe kontrollieren. *Marrs* beschreibt die Position als „Mädchen für alles“. Dennoch ist trotz der hohen Verbindlichkeit das Tagespensum oft so knapp kalkuliert, dass es ein kaum zu erreichendes Ziel ist. Somit werden von vornherein Enttäuschungen und Rückschläge durch nicht erfüllbare Erwartungen in Kauf genommen.<sup>36</sup>

Eben diese Enttäuschungen wie sie *Freudenberger* beschrieben hat. Vorweg: In der Studie wird sich diese Unzufriedenheit widerspiegeln.

Man könnte meinen, dass es bei einem Dreh so diszipliniert und geordnet wie in einem „Boot-Camp“ zugeht und der Vergleich ist gar nicht so abwegig. Für Film- und Fernsehschaffende gilt, wie beim Militär sich den Anweisungen und Anordnungen ohne Diskussion und Widerspruch unterzuordnen. Laut *Marrs* gilt meistens die unausgesprochene Regel: *„Einmal darf jeder“*

Also einen Fehler wird jedem verziehen, vorausgesetzt er ist nicht grob fahrlässig oder zu schwerwiegend. Es kann dem Verantwortlichen trotzdem die sofortige Kündigung drohen. In einer Branche, welche so viel mit Empfehlungen und Mundpropaganda arbeitet, kann ein solcher Fehler schnell zukünftige Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten bedrohen. Das gilt für alle Beteiligten, auch den Regisseuren. Filmschaffende stehen also generell unter konstantem Druck, ihren Ruf und ihr Ansehen in der Branche ständig aufrecht zu erhalten und zu pflegen.

<sup>34</sup>Kira Marrs 2007 S. 104-105, <sup>35</sup>Kira Marrs 2007 S. 98-99, <sup>36</sup>Kira Marrs 2007 S. 98-99+113

*„Für viele Film- und Fernsehschaffende gilt es, sich den rigiden Anordnungen ohne Diskussion und Widerspruch unterzuordnen... Obwohl das Motto gilt: „Einmal darf jeder“, kann dem Übeltäter die sofortige Kündigung drohen. Passiert so etwas in dieser Branche, die so sehr von Hörensagen lebt, häufiger, so können zukünftige Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten bedroht sein.“<sup>37</sup>*

Auch die Arbeitszeiten der Filmschaffenden weichen enorm von den „Normalarbeitszeiten“ anderer Branchen ab. Gesetzliche Regelungen können in den meisten Fällen nicht eingehalten werden. Die Arbeit der Filmschaffenden ist sehr individuell, schwer planbar und vor allem unberechenbar. Um dennoch ein wenig Struktur und Ordnung in die Arbeitszeiten zu bringen, gibt es den sogenannten *Manteltarifvertrag* (§5.1, Präambel)<sup>38</sup>. Indem ist festgeschrieben, dass Filmschaffende offiziell einen wöchentlichen 40 Stunden Vertrag haben. Allerdings werden Mehrarbeitszuschläge erst ab 50 Wochenstunden, bzw. 12 Stunden am Tag vergütet. Um diesen Vertrag zu rechtfertigen geht man hier von keiner Dauerbeschäftigung der Filmschaffenden über das Kalenderjahr aus.<sup>39</sup>

Trotzdem gilt: Es wird keine Rücksicht auf Feiertage, Ruhetage oder Wochenenden genommen. Da in einer Filmproduktion so viel Geld, Mühe und Planung steckt, hat die Fertigstellung des Produkts (der Film) zu jeder Zeit höchste Priorität.

Bei *Marrs* ist laut Befragung auch ein 24-Stunden Drehtag nicht unmöglich. Zu Beginn spricht man immer von einer sogenannten Nettodrehzeit. Diese bedeuten jedoch keineswegs, dass diese geplanten Zeiten eingehalten werden müssen. Wie vorab schon erwähnt, der Film hat Priorität.

Das bedeutet extreme körperliche Belastung für die gesamte Crew. Der Körper wird bis an seine Grenzen getrieben, um das gemeinsame Projekt zum Erfolg zu bringen.

Von dieser „Vernachlässigung von sich selbst“ hatte Freudenberg in Punkt 1.2.1 unter dem dritten Stadium genannt.

Beim Film kommt es durch die Projektarbeit zu sehr stressigen Phasen in denen der Körper enorm belastet wird. Sind diese Phasen vorüber, gilt es sich selbst zu vermarkten und das nächste Gehalt im folgendem Projekt zu sichern. Es besteht ein Wechselspiel zwischen körperlicher und geistiger Belastung.<sup>40</sup>

<sup>37</sup>Marrs 2007 S. 107 ff., <sup>38</sup> [https://www.tina-voss.de/fileadmin/Redakteure/pdf/TV\\_Manteltarifvertrag\\_05-10.pdf](https://www.tina-voss.de/fileadmin/Redakteure/pdf/TV_Manteltarifvertrag_05-10.pdf),

<sup>39</sup>Marrs 2007 S.109, <sup>40</sup>Kira Marrs 2007 S.110

## 2.1.2 Berufe im Fernsehen

Der „medienpolitische Urknall“ der Medienindustrie in der Mitte der 1980er und die damit verbundene Einführung des dualen Rundfunksystems hat dazu geführt, dass viele Medienproduktionsunternehmen, öffentlich-rechtlich sowie privat, ihre früher internen Produktionen nach außen getragen haben. Das hatte zur Folge, dass die Anstalten die Summe ihrer hauseigenen festangestellten Produzenten gekürzt und die Produktion der Formate entweder an Freie Mitarbeiter, dritte Dienstleister oder Tochterunternehmen ausgelagert haben.

Charakteristisch für die engagierten Produktionsfirmen wiederum ist die Zusammenarbeit mit freien Mitarbeitern. Diese Zusammenarbeit überdauert meist nur ein gemeinsames Projekt wie zuvor im Film-Bereich. Bei den nächsten Projekten wird neu verhandelt.<sup>41</sup>

Dieses Arbeitsverhältnis kann sehr stressig für freie Mitarbeiter sein. Die Konkurrenz ist groß und die Arbeit nicht immer gut bezahlt. Sollte man sich gegen das System lehnen, wird man schnell ersetzt. Das Arbeitsverhältnis wird im nächsten Kapitel noch einmal genauer betrachtet.

Es ist nicht nur die Existenzangst der freien Mitarbeiter, welche Dauerstress verursacht. Zusammenhängend mit den technischen Veränderungen und der Einführung der Videotechnik ist das Arbeitsaufkommen extrem gestiegen, somit steigt gleichzeitig auch der Kostendruck. Er ist verantwortlich für sogenannte „Ein-Mann-Teams“. Ein Videojournalist (VJ) übernimmt die Arbeit von drei Personen. Von der Idee bis zum fertigen Beitrag kommt alles aus einer Hand. Er ist verantwortlich für die Entwicklung des Formats, dessen Produktion, bis hin zur Postproduktion und Fertigstellung.

*Eine zeitaufwändige Arbeit, die man später im Film gar nicht mehr als solche erkennt*<sup>42</sup>.

Dabei hat er ständig die Deadline im Kopf.

*Fischer sieht vor allem im „permanenten Zeit- und auch Konkurrenzdruck“ sowie in „zermürenden Management- Funktionen“ bedeutende Stressoren des Berufs“*<sup>43</sup>

Auf den Schultern der Führungsebene liegt die Last der Zukunft der Mitarbeiter und dem Unternehmen. Außerdem kommt es nicht selten vor, dass auch das Führungspersonal von Fernsehproduktionen Aufgaben wie Moderation oder Formatproduktion übernehmen. Darüber hinaus sind diese auch für die Kundengenerierung verantwortlich. In einer Redaktion verschwimmen die Grenzen der Aufgabfelder, da der Erfolg der Formate und des Senders im Interesse aller ist.<sup>44</sup>

<sup>41</sup>Kira Marrs 2007 S.88-89, <sup>42</sup>Kira Marrs 2007 S.96-98, <sup>43</sup>Bodin, 2000 S. 42, <sup>44</sup>Quelle: Hamburg 1 fernsehen GmbH (Eigenrecherche)

### 2.1.3 Angestelltenverhältnis: Freier Mitarbeiter

Der freie Mitarbeiter war schon immer ein großer Teil der Medienproduktion. Das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber birgt für beide Seiten Vor- und Nachteile. Es ist jedoch festzuhalten, dass es mehr Vorteile für den Arbeitgeber als für den Arbeitnehmer sind.

*„Aber auch der Einsatz von freien Mitarbeitern gehörte seit jeher zur Tradition der Branche“<sup>45</sup>*

Vor allem aber in den Bereichen Film- und Fernsehen gibt es viele Arbeitnehmer mit diesem Angestelltenverhältnis:

*„Eine Studie von MMB für Nordrhein-Westfalen ergab, dass sich die Anzahl der Freien Mitarbeiter bei Programmproduzenten und Dienstleistern zwischen 1990 und 1999 etwa vervierfacht, die Anzahl von Festangestellten sich aber nicht einmal verdreifacht hat... im Jahr 1999 standen 4.900 Festangestellte ca. 19.700 Freien Mitarbeitern gegenüber“<sup>46</sup>*

Die Zeit dreht sich immer schneller, diese Auswirkungen spürt man auch deutlich in der Medien-Branche. Jedes Jahr erreichen neue Universitäts-Absolventen die Redaktionen und Produktionen und ungeachtet des technischen Fortschritts ist die Branche dem stetigen Wandel der Zeit ausgesetzt. Das ist vielleicht der Grund warum von Seite der Medienanstalten und Filmproduktionen vermehrt auf junge flexiblere Arbeitnehmer gebaut wird. Um die Aktualität des Personals zu gewährleisten werden die Medienschaffenden auf „Abruf“ gehalten. Die Devise lautet: „Anheuern und feuern“

In einem Artikel der *Zeit Online* von *Patrick Spät* wird vom „*Kapitalismus von morgen*“ gesprochen.<sup>47</sup> Die Akademiker sind dabei die Knechte, die nicht einmal den Mindestlohn erhalten. Und es bestätigt sich: Laut einer Statistik von 2014 verdient beispielsweise ein freischaffender Journalist durchschnittlich 2.000€ brutto. In anderen Berufen mit diesem Arbeitsverhältnis sind die Zahlen ähnlich.

<sup>45</sup>Kira Marrs 2007, S.90, <sup>46</sup>Kira Marrs 2007, S.91, <sup>47</sup><http://www.zeit.de/karriere/beruf/2016-06/selbststaendigkeit-freiberufler-soziale-absicherung> Zugriff 04.04 11:50Uhr

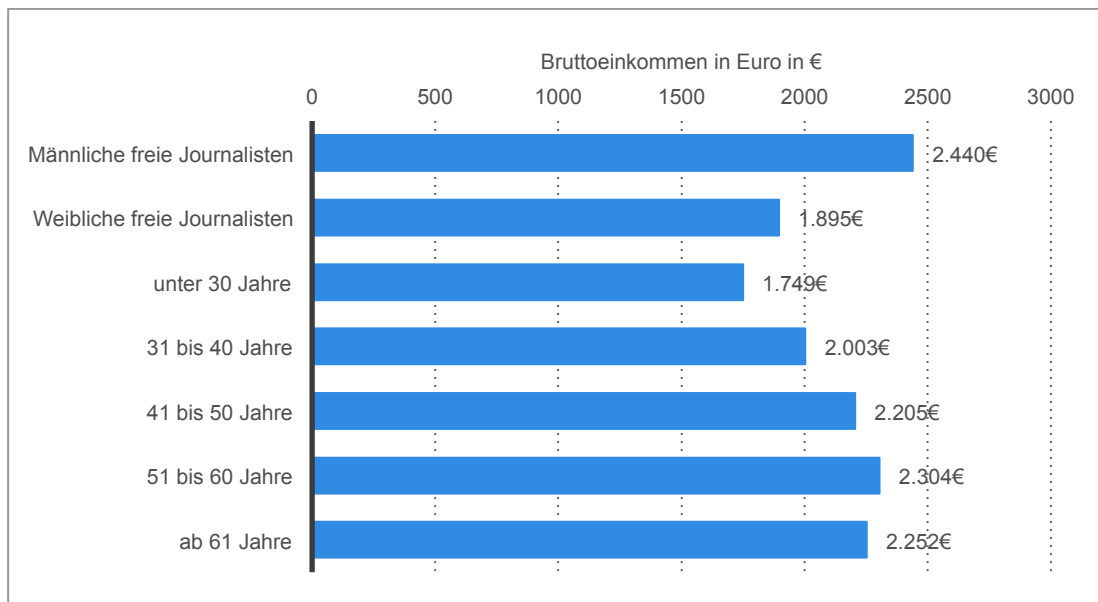


Abbildung 3 Vergleich: Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen freier Journalisten in Deutschland im Jahr 2014 (in Euro)

Die Autorin *Kira Marrs* betont die „permanente Vermarktung“ der eigenen Arbeitskraft:

*„Der Status „Freie“ impliziert, dass sie keinerlei formalisierte Ansprüche auf Weiterbeschäftigung oder weitere Aufträge haben und somit dem Druck unterliegen, ständig ihre Arbeitskraft zu vermarkten. „Arbeit“ bedeutet für sie mithin nicht nur die Verausgabung ihrer Arbeitskraft im Arbeitsprozess, sondern zugleich die permanente Vermarktung der eigenen Arbeitskraft. Die daraus resultierenden Unsicherheiten und Abhängigkeiten gegenüber den Arbeitgebern haben zur Konsequenz, dass die Filmschaffenden im Arbeitsprozess eine relativ ungeschützte Position haben.“*

Das heißt: Ein freier Mitarbeiter hat selbst dafür Sorge zu tragen, dass er engagiert und gebucht wird. Bleibt die Arbeit aus, bleibt auch das Geld aus. Es gibt keinerlei Sicherheiten für ihn.

Auch in Krankheitsfällen oder anderen persönlichen Gründen werden nur wenige Ausnahmen gemacht.

*„Wer an der Deutsche Welle als „freier“, „arbeitnehmerähnlicher“ Mitarbeiter/in tätig ist und/oder mit „Honorar-Rahmenvertrag“ tätig ist, fällt nach der Rechtsprechung in vielen Fällen trotz intensiver Mitwirkung nicht unter das Kündigungsschutzgesetz.“<sup>48</sup>*

<sup>48</sup>(Marrs 2007, S.108 f.)

*Grund: Rundfunkanstalten, darunter auch die Deutsche Welle, haben in zahlreichen Fällen vor den Arbeitsgerichten ihre Argumentation erfolgreich durchsetzen können, nachdem bestimmte „Programm gestaltende“ Mitarbeiter/innen so viel kreativen und inhaltlichen Freiraum hätten, dass sie nicht als abhängig beschäftigt einzustufen seien – und mithin nicht als Arbeitnehmer gelten, die unter das Kündigungsschutzgesetz fallen.“<sup>49</sup>*

Daraus resultiert ein weiterer Stressor. Unter der ständigen Vermarktung der eigenen Arbeitskraft fallen nicht nur die einzelnen Beschäftigungen. Es geht auch bei den jeweiligen Jobs immer darum absolute Höchstleistung zu erbringen und sich keine Fehler zu leisten.

*„Wenn Probleme auftauchen, sei es, dass sie einen Fehler machen oder dass sie Forderungen stellen, kann es schnell passieren, dass mehr oder weniger dankend auf ihre weitere Mitarbeit verzichtet wird.“<sup>50</sup>*

Berücksichtigt man diesen Druck und projiziert man ihn einem Familienvater oder Mutter, die Geld nach Hause bringen müssen um das Familiendasein zu garantieren entstehen die Existenzängste, wie sie Schneider in Punkt 1.3 „Unternehmen“ beschrieben hat.

## 2.2 Zusammenfassung

Auffällig sind die Parallelen, die zwischen der Arbeit im Film und Fernsehen existieren. Beide Bereiche zählen freie Mitarbeiter zu einem festen Bestandteil des Unternehmenserfolges. Dieses Arbeitsverhältnis hat Vorteile, bringt aber auch Existenzängste und Dauerstress mit sich.

Eine weitere bedeutende Gemeinsamkeit dieser Bereiche, sind die Risikofaktoren welche das Burnout-Syndrom auslösen können. Bei Punkt 1.2.1 und 1.2.2 ging es um bereits existierende Definitionen der Wissenschaftler und Organisationen. Sie nannten Faktoren wie: Arbeitsbelastung, Kontrollprobleme, Belohnungsprobleme, Gemeinschaftsprobleme, Fairnessprobleme und Werteprobleme.<sup>51</sup>

Das sind Indikatoren, die sich, bezogen auf die Forschungsbereiche, widerfinden lassen. Bei den Arbeitnehmern in Film und Fernsehen sind das Zeit- und Termindruck, der Erfolgsdruck, die unregelmäßigen Arbeitszeiten und Arbeitsgegebenheiten aber auch das Altern und die Ersetzbarkeit, die genau diese Burnout-Auslöser verkörpern.

<sup>49</sup>[https://www.djv.de/no\\_cache/startseite/service/news-](https://www.djv.de/no_cache/startseite/service/news-kalender/freienews/detail/browse/19/article/welche-rechte-haben-freie-mitarbeiter.html?type=500)

[kalender/freienews/detail/browse/19/article/welche-rechte-haben-freie-mitarbeiter.html?type=500](https://www.djv.de/no_cache/startseite/service/news-kalender/freienews/detail/browse/19/article/welche-rechte-haben-freie-mitarbeiter.html?type=500)Zugriff am 04.04.2017 08:27 Uhr, <sup>50</sup>(Marrs 2007, S.109), <sup>51</sup>(Leiter Maslach 2007, Inhaltsverzeichnis)

### 3 Die Studie

Die Studie ist mit Hilfe der Website <https://umfrageonline.com> erstellt worden. Sie besteht aus drei Teilen. Die Teilnahme an der Studie war sowohl kostenlos als auch freiwillig. Bei der Erhebung der Daten wurde auf zwei Weisen vorgegangen. Zum einen gab es online einen Hyperlink (<https://www.umfrageonline.com/s/d960b2e>) zu der Umfrage, welcher per E-Mail an ausgewählte Firmen und Personen geschickt wurde.

Zum anderen wurde das Medium noch zusätzlich um eine schriftliche Ausgabe erweitert, um eine größere Resonanz zu erreichen. Hier war die Überlegung bei der persönlichen Übergabe mehr Personen dazu bewegen zu können an der Umfrage teilzunehmen, da ein anonymer Fragenbogen im Mailpostfach schnell nicht ernst genommen und unbeantwortet bleibt.

Das Ziel ist es mindestens 100 Personen mit der Studie zu erreichen.

#### 3.1 Strategische Überlegung und Aufbau

Die erste Überlegung war, welche Fragen man stellen müsste um die richtigen Antworten zu erlangen. Die Fragen aus dem ersten Teil der Umfrage ist so konzipiert, dass er nicht nur die Daten für einen besseren Vergleich sortiert, sondern auch gleichzeitig die verschiedenen Personengruppen hervorbringt, die an der Studie teilgenommen haben.

Die Fragen aus dem zweiten Teil der Studie geben Aufschluss über die momentane Arbeitssituation und mögliche Stressfaktoren. Darüber hinaus werden mögliche Ängste der Probanden erfragt. Aus den Fragen der Studie wurden drei Leitfragen abgeleitet, deren Beantwortung die Aussage der Studie unterstützt.

Eine wesentliche Aufgabe der Studie war es den Grad der Burnout-Gefährdung der Teilnehmer zu ermitteln. Für den dritten Teil schien die Verwendung eines bereits existierenden und erprobten Modells die beste Lösung zu sein. Es wurde das Erhebungsinstrument MBI (*Maslach Burnout Inventory*) von *Christina Maslach* verwendet.

Im Anschluss stellte sich die Frage wo es die passenden Daten zu sammeln gibt. Um die zu untersuchenden Bereiche „Film“ und „Fernsehen“ abzudecken, wurden die Testbögen bei insgesamt fünf Filmproduktionsfirmen ausgeteilt. Darunter waren sowohl Werbefilmproduktionen als auch Langfilm- und Spielfilmproduktionen. Eine weitere Quelle war ein Verleihunternehmen für Filmequipment. Das Unternehmen betreute wöchentlich mehrere Produzenten und Filmschaffende.

Knapp vier Wochen lang wurden den Kunden die Fragebögen ausgehändigt. Die Vorgehensweise lieferte viele Daten aus unterschiedlichen Quellen und ersparte den Weg zum Rezipienten.

Das Feld „Fernsehen“ wurde mit Hilfe von drei Fernsehsendern abgedeckt. Alle Sender haben mit einer großen Zahl freier Mitarbeiter zusammengearbeitet und hatten jeweils eine ausgeprägte Unternehmenshierarchie als auch unterschiedliche Redaktionen. Durch die sorgfältige Vorauswahl der Teilnehmer ist die Mediengruppe dieser Studie gleichzusetzten mit den Berufen, die vorab behandelt wurden.

Um aber möglichst viele Vergleiche anstellen zu können, bedarf es noch einer Referenzgruppe außerhalb der Medien. Diese Gruppe wurde über einen Einzelhandel, einem Vertriebsdienstleistungsunternehmen und zwei weiteren Dienstleistungsunternehmen generiert.

Um die Datenmenge aufzufangen und der Forschung eine gezielte Richtung zu geben wurden folgende Leitfragen konzipiert:

- I. Welche Personen könnten BO-gefährdet sein? (Teil 1)
- II. Warum könnten diese Personen BO-gefährdet sein? (Teil 2)
- III. Wie viele Personen sind BO-gefährdet? (Teil 3)

Wenn alle drei Fragen bearbeitet werden können, sollte nicht nur beantwortet sein in welchem Maß Arbeitnehmer aus dem Medienbereich Burnout-gefährdet sind, sondern auch welche Personen genau und aus welchem Grund sie gefährdet sind. Aus diesen Erkenntnissen werden dann im Anschluss die Präventionsmöglichkeiten geschlussfolgert.



## 3.2 Forschungsfragen

### 3.2.1 Inteilung der Teilnehmer (Teil 1)

Die Hypothese lautet:

*„Wie sieht derzeit die Arbeitssituation in der Medienbranche aus? Und wie Burnout gefährdet sind Arbeitnehmer in bestimmten Bereichen tatsächlich?“*

Das bedeutet, dass Hauptaugenmerk der Untersuchung sich auf Teilnehmer aus der Medienbranche bezieht. Der erste Teil dient der groben Sortierung. Hier werden die Teilnehmer unter anderem nach Alter, Geschlecht und Arbeitssituation sortiert. Die Fragen sind allgemein gehalten und nicht medienspezifisch. Außerdem wird mit der Frage, „Hatten Sie bereits Burnout?“, zu Beginn geklärt ob der Teilnehmer überhaupt relevant für die Studie ist.

### 3.2.2 Momentane Situation und Ängste (Teil 2)

Der zweite Teil der Umfrage soll mehr Auskunft über die derzeitige Arbeitssituation und Gefühlslage der Teilnehmer hervorbringen. Es wird mehr auf die Ängste und Laster der Probanden eingegangen. Darüber hinaus wird ermittelt wie sehr der/die Teilnehmer/in von der Arbeit vereinnahmt wird und wie leicht es ihnen fällt, sich nach der Arbeit auf ihre Freizeit einzulassen.

### 3.2.3 Maslach Burnout Inventory (Teil 3)

Der dritte Teil soll die Burnout-Gefährdung des Teilnehmers darlegen. Um den Grad der Gefährdung zu ermitteln, wurde sich an dem *Maslach Burnout Inventory (MBI)* bedient. Das MBI, besteht aus 22 Items. Diese Items sind Fragen, die wiederum in drei Große Bereiche unterteilt werden:

- Emotionale Erschöpfung 9 Items (EE)
- Depersonalisierung und Zynismus 5 Items (DPZ)
- Persönliche Erfüllung 8 Items (PE)

Dieses Modell resultiert aus den drei in Punkt 1.3 genannten Auslösern für Burnout.

Die Recherche über den Fragebogen ergab außerdem zwei unterschiedliche Bewertungs- und Auswertungsmethoden. Einmal gab es nur Antwortmöglichkeiten „ja“ und „nein“ und als zweites ein Bewertungssystem mit einer Skala von „1-5“. Die Studie stellt zum Teil sehr persönliche Fragen. Es liegt in der Natur des Menschen die inneren Gefühle und Meinungen nicht Fremden zu offenbaren. Bei einer „Ja“ und „Nein“ Antwortmöglichkeit bestand das Risiko von Verweigerung der Aussagen. Um dieser Problematik vorzugreifen, wurde der MBI-Teil der Studie mit einer Abstufung von dem Wert „1-5“ versehen: „trifft genau zu“, „trifft zu“, „trifft teilweise zu“, „trifft nicht zu“, „trifft überhaupt nicht zu“. So wird der Schritt in die Privatsphäre der Fragen etwas abgedämpft und die Teilnehmer sind eher dazu Bereit auch persönlichere Aussagen machen.

Die Idee dazu stammt von *Burisch*. Dieser hatte bei einer persönlichen Studie die Erfahrung gemacht, dass seine Probanden einige Aussagen verweigerten.

*“In einer eigenen kleinen Studie (Burisch 1984c) weigerten sich nicht wenige Probanden, Items wie „Ich bin dickfelliger geworden, seitdem ich an meinem jetzigen Arbeitsplatz bin“ auf einer Häufigkeitsskala („nie“ bis „täglich“) zu beantworten.“<sup>52</sup>*

Der komplette Fragebogen mit den Fragen aus dem MBI sind im Anhang unter „Burn-out-Fragebogen“ zu finden.

<sup>52</sup>Burisch 2013, S. 36

## 4 Interpretation der Daten

Start der Studie war am 20.03.2017 um 12:03 Uhr und am 20.04.2017 um 13:46 Uhr wurde sie abgeschlossen. 97 Personen haben an der Umfrage teilgenommen. Für eine studentische Forschung ist die Teilnehmerzahl zufriedenstellend. Es sind genügend Daten vorhanden um Vergleiche in verschiedenen Richtungen zu unternehmen. Vor allem die Daten der Arbeitnehmer in den Medien lassen sich hierbei gut analysieren. Es wurden weitreichende Daten zur Person an sich und ihrer Burnout-Gefährdung gesammelt. Die nur sehr geringe Ausfallquote der Fragebögen, schließt auf nachvollziehbare und gut formulierte Fragen. Zusammen mit den aussagekräftigen Antworten der Teilnehmer stellt das unter Beweis, dass die zu Beginn beschlossenen Richtlinien und Herangehensweisen an die Datenerhebung ihren Zweck erfüllt haben.

Bei der ersten Betrachtung der Daten fiel auf, dass die Fragen „Haben Sie schon einmal Burnout gehabt?“, und „Glauben Sie, sie sind Burnout-gefährdet?“, nicht in den ersten Teil der Umfrage gehören. Obwohl diese Fragen zu Beginn gestellt wurden, werden diese im nachfolgenden Vergleich unter dem zweiten Punkt aufgeführt.

### 4.1 Vergleich der Daten

#### 4.1.1 Welche Personen könnten BO-gefährdet sein? (Teil 1)

**Fragen:**

**1. Sind Sie männlich/ weiblich?**

Von den 97 Teilnehmern haben mehr männliche Personen als weibliche an der Studie teilgenommen. 56 Männer bilden gut 57% der gesamten Teilnehmerzahl.

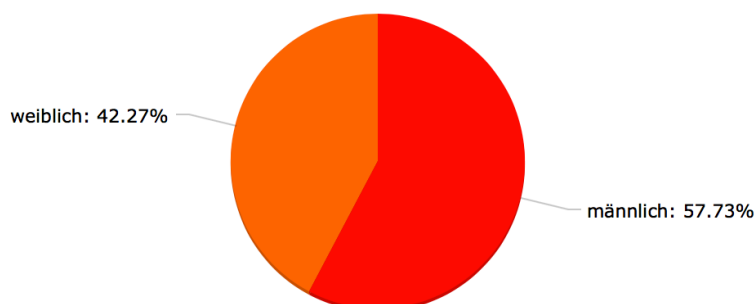


Abbildung 4 Verhältnis: männlich/weiblich- alle

## 2. Wie Alt sind Sie?

Die Altersangaben sind durchwachsen. Von allen Teilnehmern sind knapp 30% im Alter zwischen 18-28 Jahren und 22% entsprechen der Gruppe 40-65 Jahren. Damit fällt fast die Hälfte aller Teilnehmer in die Gruppe der 29-39-Jährigen.

Betrachtet man die Frage unter der Medienzugehörigkeit, sind ausschließlich Männer in dieser Altersklasse.

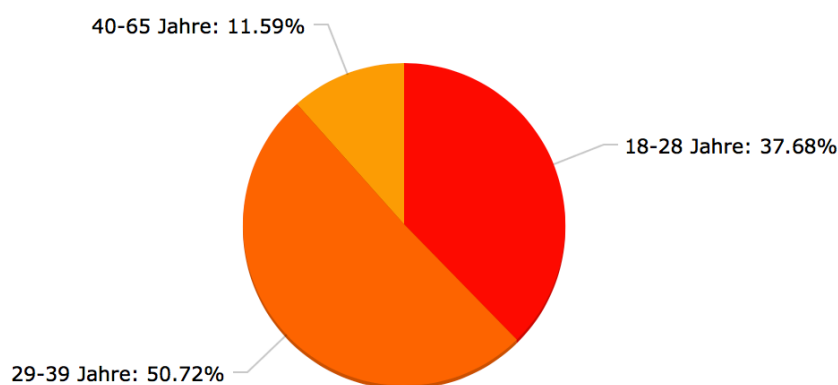


Abbildung 5 Verhältnis: Altersangaben – alle Teilnehmer

## 3. Üben Sie einen beruf in der Medienbranche aus?

Die Daten aus dieser Frage definieren die Zielgruppe. Aus der Befragung geht hervor, dass 69 Personen der 97 Teilnehmer aus der Medien-Branche kommen. Das entspricht 71%. Von diesen 71% ist der Anteil der Männer mit 65% fast doppelt so hoch als der Anteil der Frauen.

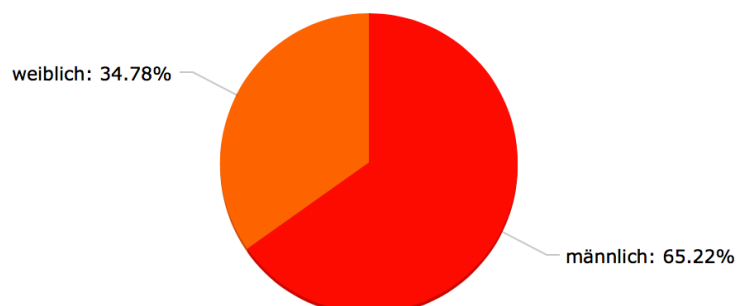


Abbildung 6 Verhältnis: männlich/ Medienzugehörigkeit

#### 4. Wie lautet Ihr Berufsstatus?

Hier entsprechen die Daten den Erwartungen. Wie in Punkt 2.1.3 beschrieben sind die freien Mitarbeiter schon immer ein Teil der Medien gewesen. Unter den Medienzugehörigen haben 48% der Teilnehmer angegeben ein freies Arbeitsverhältnis zu haben. Das Verhältnis von Männern zu Frauen liegt dabei bei 26 zu 7.

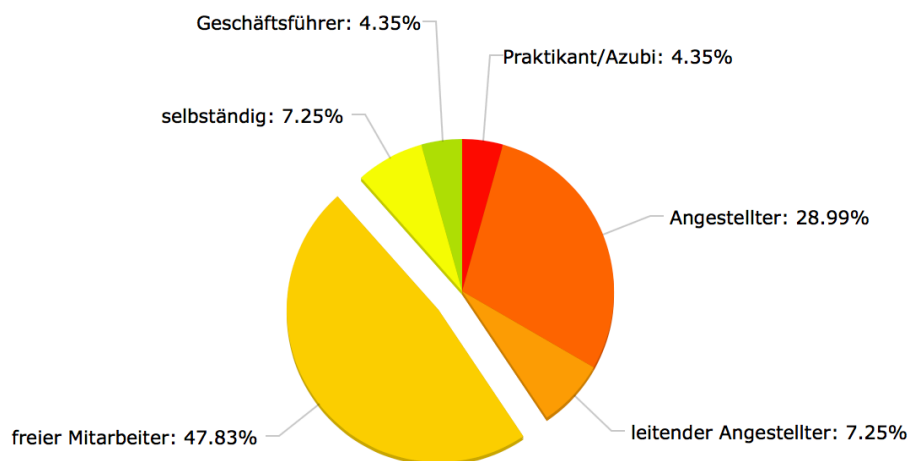


Abbildung 7 Verhältnis: Berufsstatus- Medienzugehörigkeit

Aus dem ersten Teil der Studie geht hervor, dass vermehrt die männlichen freien Mitarbeiter im Alter von 29-39 Jahren an der Studie teilgenommen haben. Da diese spezielle Personengruppe einen großen Teil der Probanden ausmacht, wird sie in der weiteren Analyse die Zielgruppe darstellen. Außerdem ist es ein persönliches Anliegen näheres über das Ausmaß der Burnout-Gefährdung und dessen Hintergründe zu erfahren.

#### 4.1.2 Warum könnten diese Personen BO-gefährdet sein? (Teil 2)

Betrachtet man die Gruppe der frei Mitarbeitenden Männer im Alter von 29-39 Jahren die potenziell Burnout-gefährdet sind, stellt sich zwangsläufig die Frage was der Auslöser sein könnte. Die Studie stützt sich auf die Vermutung, dass die Arbeitnehmer zu sehr von ihrer Arbeit vereinnahmt werden und die Opferbereitschaft gegenüber ihrem Job zu hoch ist. Diese genannten Gründe, sowie der Existenzangst, welche mit dem

freien Arbeitsverhältnis einhergehen, sind ausschlaggebend für ein erhöhtes Burnout-Risiko. Ausgehend von dieser Theorie wurden folgende Fragen abgeleitet:

### 1. **Glauben Sie, sie sind Burnout-gefährdet?**

Diese Frage dient lediglich der Selbsteinschätzung und ist nicht ausschlaggebend für das Ergebnis der Studie. Trotzdem weiß niemand besser als die Person selbst, wie es in einem aussieht. Interessante Antworten wenn man bedenkt, dass auch die Selbstreflexion eine große Rolle im Verlauf des Syndroms spielt (1.3 „Auslöser und Symptome“-Persönlichkeit).

Die Zahlen sprechen für sich: Knapp 70% aller Teilnehmer glauben von sich selbst Burnout-gefährdet zu sein. Mit Blick auf die Medienbereiche steigt die Zahl auf über

80% an (84%) Mehr als 90% der Zielgruppe, Männer im Alter von 29-39 Jahren haben diese Frage auch mit „Ja“ beantwortet. So häufig wie keine andere Personengruppe. Dieser Wert unterstreicht die Vermutung, dass die Arbeitnehmer sehr gestresst und unzufrieden mit ihrem Arbeitsleben sind.

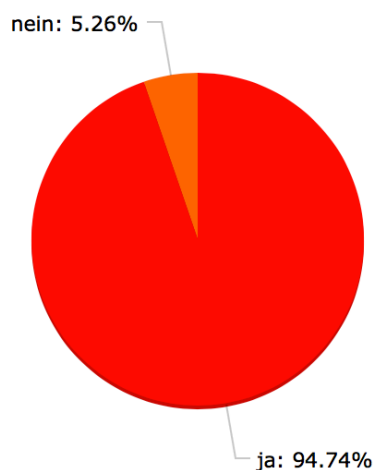


Abbildung 8 Verhältnis: Glauben Sie, sie sind Burnout gefährdet? - Zielgruppe

Diese Zahlen geben ein klares Bild über die berufliche Selbsteinschätzung wieder. Dieser hohe Wert gibt an, dass für das gesunde Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch viele Veränderungen bevorstehen.

Wie viele von den Probanden tatsächlich Burnout-gefährdet sind, wird am Ende der Studie geklärt.

## 2. Können Sie in Ihrer Freizeit abschalten, oder denken Sie auch dann über die Arbeit nach?

Den meisten Probanden in der Medien-Gruppe fällt es schwer sich in ihrer Freizeit nicht mit der Arbeit zu beschäftigen. Knapp 80% beantworten die Frage mit „Nein“.

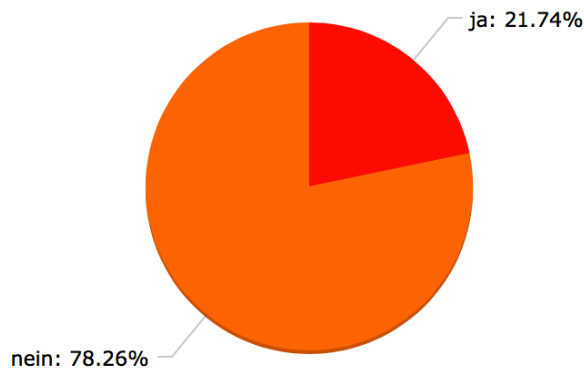


Abbildung 9 Verhältnis: Können Sie abschalten - Medienzugehörigkeit

Zum Vergleich sind es bei der Referenzgruppe außerhalb der Medien lediglich 37%. Das macht sehr deutlich, wie verbunden sich die Arbeitnehmer mit ihrem Job fühlen. Die Arbeit und ihre Aufgaben sind ein fester Bestandteil ihres Lebens, sodass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmt. Unter Betrachtung der Auslöser in Punkt 1.3, besteht ein ungleiches Verhältnis zwischen Spannung und Entspannung bei dem Betroffenen. Der Person fällt es schwer den „Kopf frei“ zubekommen und baut so über einen längeren Zeitraum Stress auf.

## 3. Nehmen Sie Arbeit mit nach Hause?

Diese Frage bildet das Pendant zu der vorangegangenen Frage. Der Fragebogen fragt nun gezielter nach den Gründen des Burnout-Risikos. Alle Probanden aus der Zielgruppe der frei mitarbeitenden Männer geben an, Arbeit mit nach hause zu nehmen. Zum Vergleich: Bei der Referenzgruppe sind es nur 60%. Ein weiteres Indiz dafür, dass die Teilnehmer sich auch in ihrer Freizeit mit Arbeitsthemen beschäftigen.

## 4. Haben Sie ein Firmenhandy? Ist ihr Arbeits-Email-Konto auf ihrem privaten Smartphone oder Rechner?

Im digitalen Zeitalter ist das Arbeits-Email-Account auf dem privaten Smartphone keine Seltenheit. Die Arbeitnehmer überprüfen Firmen-Mails in der Freizeit und bleiben konstant mit den noch anstehenden Aufgaben und Deadlines konfrontiert. Auch an Urlaubs- oder Krankheitstagen haben die Führungskraft und/oder Kollegen die

Möglichkeit die Person zu kontaktieren und sie in ihrer Freizeit und Ruhephase zu stören. Das führt dazu, dass der Arbeitnehmer seine Freizeit der Arbeit unterordnet. Verweis auf Punkt 1.4 Unternehmen, in den von *Maslach und Leiter* genannten Auslösern:

*Arbeit nimmt mehr Zeit in Anspruch, Menschen geben Freizeit und persönliche Verpflichtungen auf um dem Unternehmen zu helfen produktiver zu sein*

55% der Probanden aus den Medien gab an, hauptsächlich kein Firmenhandy zu besitzen, dafür haben aber knapp 90% dieser Teilnehmer das Arbeitsmail-Account auf ihrem privaten Smartphone.

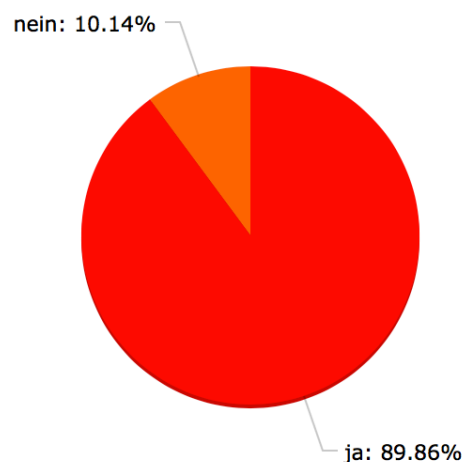


Abbildung 10 Verhältnis: Emailkonto Arbeit - Medienzugehörigkeit

Freie Mitarbeiter haben keine andere Wahl, als die Freizeit unterzuordnen. Die Erreichbarkeit bedeutet für sie Arbeit. Dabei lässt sich der Beschäftigungszeitraum schwer kalkulieren. Ist man nicht erreichbar, wird man beispielsweise krank oder verreist, bleibt man beschäftigungslos. Das private Smartphone der freien Mitarbeiter ist gleichzeitig ihr Firmenhandy.

Bei der Zielgruppe klaffen die Ergebnisse noch weiter auseinander. Mit fast 70% gibt es noch weniger Firmenhandys und dafür 4% Zuwachs zu den Email-Konten auf dem Smartphone. Das führt zu der Frage:



### 5. Wie häufig mussten Sie Ihr Privatleben und Ihre Freizeit der Arbeit im vergangenen Jahr unterordnen?

Alle Teilnehmer der Medienbranche haben ihre Freizeit der Arbeit gestellt. In den meisten Fällen passiert es zwischen 11-20 mal im Jahr, dass Freizeitaktivitäten verschoben oder abgesagt wurden. Bei der Zielgruppe weichen die Werte bei „11-20“ und „21-mehr“ nur wenige Prozente ab (47,4%,15,8%). Bei der Referenzgruppe außerhalb der Medien sind es lediglich 22% und 7%.

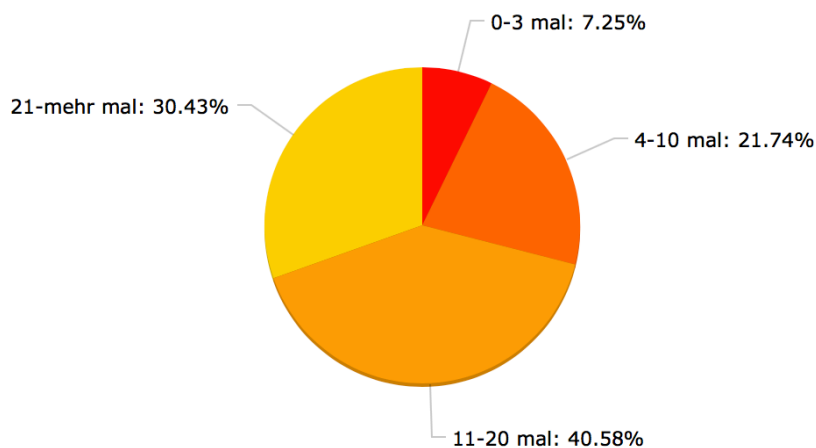


Abbildung 11 Verhältnis: Freizeit der Arbeit unterordnen- Medienzugehörigkeit

### 6. Haben Sie das Gefühl immer 110% bei Ihrer Arbeit geben zu müssen?

Wer sich unterordnet gibt anderen Personen Macht über sich selbst. Es werden Entscheidungen über einen hinweg getroffen. Oder der Betroffene sagt einer Entscheidung zu, obwohl er selbst sich nie so entschieden hätte. Jegliches Maß an Selbstbestimmung entfällt. Dieser Macht- oder auch Kontrollverlust, findet sich ebenfalls unter Punkt 1.3 als ein Auslöser von Burnout wieder.

Der Verlust der Kontrolle erzeugt einen immensen Druck bei dem Betroffenen. Er hat Angst bei nicht erfüllen seiner Leistung sein Ansehen oder sogar seine Anstellung zu gefährden. In dieser Situation spornt es den Betroffenen umso mehr an sein bereits hohes Arbeitspensum noch weiter zu erhöhen und er vernachlässigt seine eigenen Bedürfnisse konsequenter.

In der Personengruppe der Medien geben fast alle Teilnehmer an, Höchstleistung erbringen zu müssen. 92% der Befragten haben mit „Ja“ gestimmt. In der Zielgruppe sind es alle Teilnehmer, die das Gefühl haben 110% geben zu müssen. Zum Vergleich: Mit 63% sind es bei der Referenzgruppe 30% weniger, die mit „Ja“ gestimmt haben. Das ist ein weiteres Indiz für die Anspannung, unter der einige der Probanden leiden.

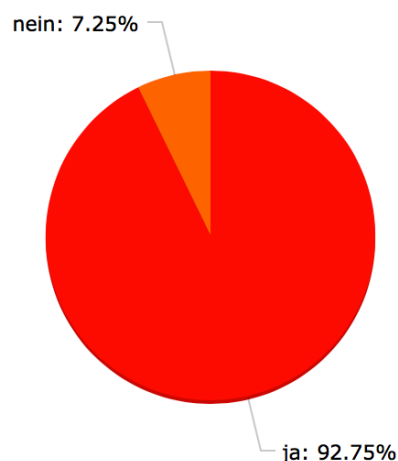


Abbildung 12 Verhältnis: 110% bei der Arbeit geben- Medienzugehörigkeit

**7. Haben Sie das Gefühl schon bald zu Alt für Ihren Beruf zu werden? Ab welchem Alter fangen Sie an sich Sorgen zu machen?**

Das Altern ist definitiv ein großer Faktor in Forschung der Burnout-Auslöser. Vor allem in einer Branche, die sich ständig im Umschwung befindet und nach Aktualität ächzt, lernt man nie aus. Unter Punkt 1.3 - Gesellschaft geht hervor, dass Burnout-Auslöser sich auch mit dem zunehmenden Alter verstärken. Mit diesen Fragen wird versucht herauszufinden, ab welchem Alter die Probanden beginnen sich ihrem Altern bewusst zu werden. Als erstes die Medien allgemein: 77% meinen sie würden bald zu alt für ihren Beruf werden. Im Durchschnitt machen sie sich ab 40,7 Jahren Sorgen um ihre berufliche Zukunft.

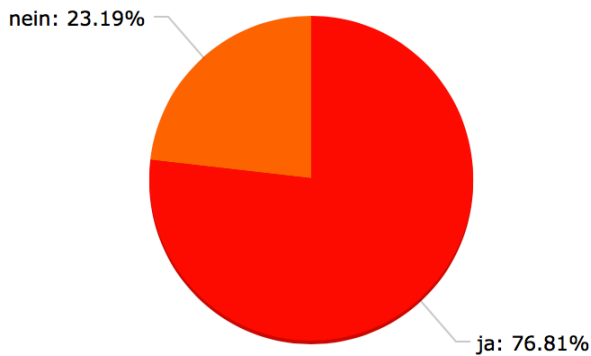


Abbildung 13 Verhältnis: das Gefühl zu alt zu sein- Medienzugehörigkeit

Bei der Zielgruppe verändern sich die Werte nur minimal. Hier geben 84% der Teilnehmer an, durchaus bald zu alt für den Beruf zu werden.

Das Sorgen-Alter benennt die Zielgruppe im Schnitt auf 41,7 Jahre. Bei einem Rentenalter von 65 Jahren in Deutschland könnte man meinen, die Sorge kommt 25 Jahre zu früh. Hier wird deutlich, dass in vielen Bereichen die Arbeitnehmer ihr Alter durchaus als ein Ablaufdatum sehen und ihnen diese Tatsache früh bewusst wird. Hier kommen wieder die Existenzängste früher zum Vorschein.

**8. Haben Sie das Gefühl in Ihren Job leicht ersetzbar zu sein? Haben Sie das Gefühl, bei nicht Erreichen Ihres Arbeitspensums, dass Ihre Position beeinträchtigt oder gefährdet ist? Haben Sie Angst Ihre Kollegen könnten Ihre arbeitsinternen Aufstiegschancen verringern?**

Mit dem Altersempfinden kommt auch das Gefühl der Ersetzbarkeit. Mit der Ersetzbarkeit entsteht die Existenzangst. Wieder einmal haben die freien Mitarbeiter aus der Zielgruppe die Fragen fast einstimmig beantwortet. Bis auf den Konkurrenzkampf mit den Arbeitskollegen (42% „Ja-Anteil“), ist sich die Gruppe einig, dass sie leicht ersetzbar ist und keine sichere Arbeitsposition besitzen.

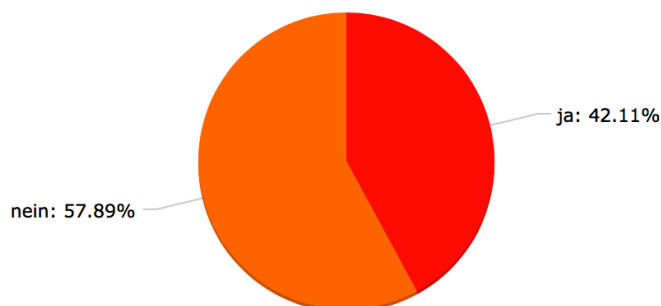


Abbildung 14 Verhältnis: Kollegen verringern Chancen- Zielgruppe

Die Referenzgruppe sieht ihre Position nicht so gefährdet. Mit fast 60% bei der Ersetzbarkeit und 40% in der Gefährdung des Arbeitsplatzes ist die Situation aber nicht viel weniger kritisch.

#### **9. Leiden Sie unter Stress? Leiden Sie unter Termindruck?**

Unter Berücksichtigung der zuvor gesammelten Daten ist es nicht verwunderlich, dass die Antworten auf diese Frage eine klare Tendenz zeigen. Alle Personengruppen zeigen ein erhöhtes Stress- und Druckempfinden. Ca. 90% der Befragten in-, und außerhalb der Medien haben die Fragen mit „Ja“ beantwortet. Bei der Zielgruppe sind es wieder 100% sowohl bei dem Stress, als auch beim Termindruck.

#### **10. Rauchen Sie? Wie regelmäßig trinken Sie Alkohol?**

Gestresste Personen neigen dazu ein Mittel zu finden um ihr Ungleichgewicht im Leben zu kompensieren. Nach einem stressigen Tag wird zum Ausgleich am Abend eine Flasche Wein getrunken. Viele verfallen auch der Nikotinsucht. Ein Symptom, wie es in dem Punkt 1.4 Symptome beschrieben wurde. Von allen 97 Teilnehmern rauchen 65%. Allein in dem Medienbereich sind es über 70%. Bei der Zielgruppe steigt der Wert auf 84%. Der Alkoholkonsum verhält sich gleich. Das ist natürlich kein Beweis für eine erhöhte Gefährdung. Schenkt man den aufgezählten Symptomen von *Burisch* glauben, könnte man den steigenden Wert auf eine höhere Kompensationsrate und damit einem höheren Stresslevel zurückführen.

#### **11. Was ist Ihnen wichtiger?**

Alle Probanden sollten ihre persönliche Einschätzung zu dem Verhältnis zwischen „Arbeit“ und „Freizeit“ abgeben. Dabei sollte ein Wert zwischen 0 und 100 gewählt werden. Es wird „0“ dem Wert „Arbeit“ und „100“ dem Wert „Freizeit“ zugeordnet. Die Frage war, welcher der beiden Bereiche wichtiger für sie ist.

Interessant ist, dass die Antworten dieser Frage von den Altersgruppen sehr unterschiedlich bewertet werden. Während in der Altersgruppe 40-65 Jahren die Priorität der Freizeit mehr im mittleren bis hohen Bewertungsbereich liegt, tendieren die Altersgruppen 18-28 Jahre und 29-39 Jahre zur Arbeit. Dieser Umstand formt das Bild von dem „jungen dynamischen“ Studenten, der frisch von der Uni oder aus der Ausbildung kommt und voller Elan und Motivation ist.

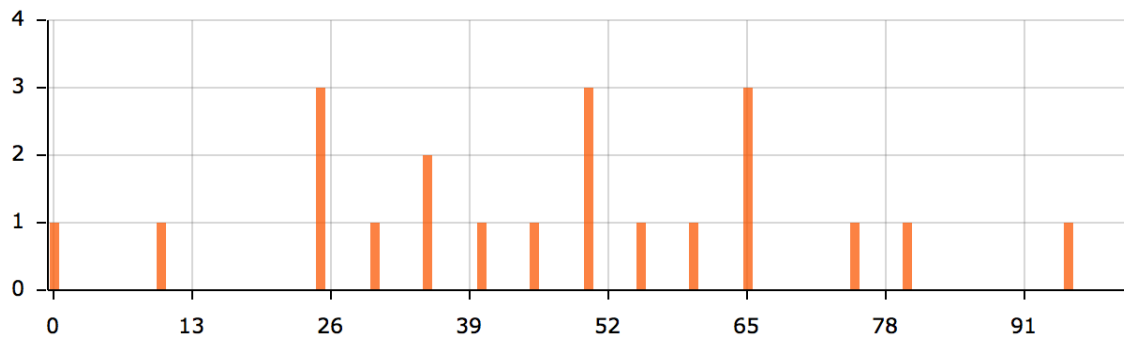


Abbildung 15 Bewertung: Was ist wichtiger? – Altersgruppe 40-65 Jahre

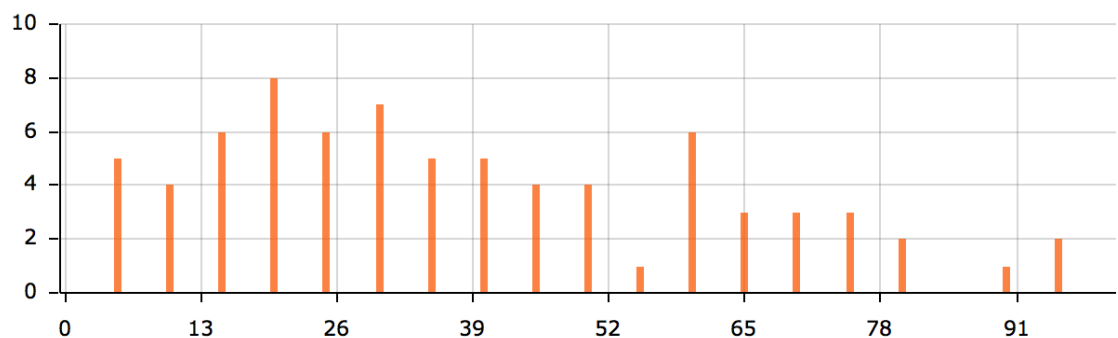


Abbildung 16 Bewertung: Was ist wichtiger? – Altersgruppe 28-28 und 29-39 Jahre

## 12. Haben Sie schon einmal Burnout gehabt?

Die Frage, wie viele der Teilnehmer bereits Burnout hatten, ist sehr interessant. 7 der 97 Teilnehmer haben angegeben schon einmal unter dem Burnout-Syndrom gelitten zu haben. Auch wenn die Informationen aus dieser Frage nur Randinformationen sind und nicht wesentlich zur Beantwortung der Hypothese beitragen, verraten sie dennoch viel über die Lebenseinstellung der betroffenen Personen. Nach Angaben der Probanden hat sich nach dem Syndrom etwas geändert. Ihre Antworten sprechen vermehrt für die Freizeit und das eigene Wohlbefinden und gegen die Aufopferung für die Arbeit.

Beobachten kann man diese Veränderung bei der Frage:

“Was ist Ihnen wichtiger – Arbeit oder Freizeit?”

Von den 7 bereits „Ausgebrannten“ Personen sprechen 5 Personen der Freizeit eine höhere Bedeutung zu. Drei davon bewerten die Freizeit sogar mit „80“ oder höher.

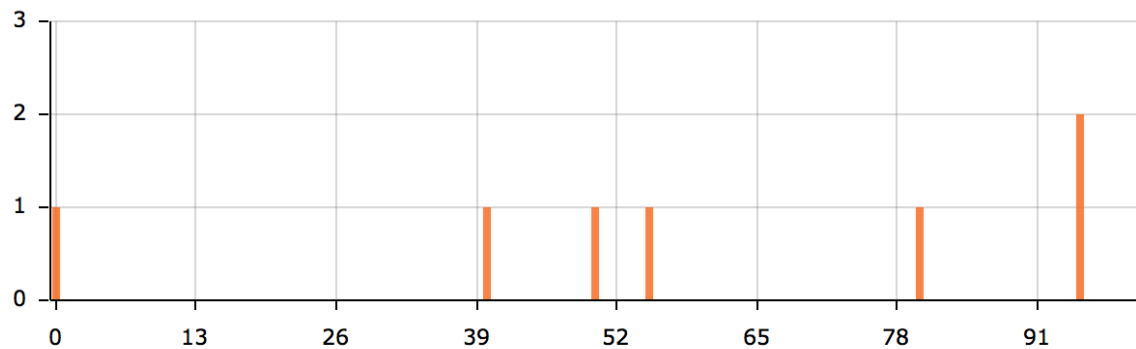


Abbildung 17 Bewertung: Was ist wichtiger?- bereits Burnout erkrankt

Sie scheinen zu verstehen, dass es zwischen Idealismus, Ehrgeiz im Beruf und den persönlichen Bedürfnissen ein Gleichgewicht geben muss. Teilnehmer ohne einen Burnout sind dem Job viel verbundener und schreiben dem Beruf mehr Wert zu.

### Zusammenfassend

Wenn man weiter die zuvor definierte Zielgruppe betrachtet fällt auf, dass sie in fast allen Bereichen einen überdurchschnittlich hohen Wert aufweisen. Auf viele Fragen war die Antwort sogar einstimmig. Es fällt ihnen schwer die nötigen Ruhephasen von der Arbeit zu bekommen. Das hat den Grund, dass sie einerseits sich durch Smartphone und Email-Account ihre Arbeit immer bei sich tragen, zum anderen ist der Grund, dass sie ihre Freizeit generell sehr häufig der Arbeit unterordnen müssen. Wenn man die Entscheidung der Zielgruppe zwischen Freizeit und Arbeit deutet, könnte man meinen, es gäbe einen Grund, dass sie so vermehrt die Freizeit der Arbeit

unterordnen. Der Gedanke daran, dass ein Mann im Alter von 29-39 Jahren durchaus im Begriff sein kann eine Familie zu gründen, oder gerade eine Familie gegründet hat, wird festgehalten.

### 4.1.3 Wie viele Personen sind BO-gefährdet? (Teil 3)

Nachdem die Fragen zu der Personengruppe und den Gründen ihrer Burnout-Gefährdung geklärt sind, ist der letzte Schritt die Größe der Gefährdung zu ermitteln. Hinweise auf ein einseitiges Arbeitsverhältnis sollten in dem „Maslach Burnout Inventory-Test“ zu erkennen sein. Für die Antworten werden Punkte von „1“ bis „5“ verteilt (1=trifft genau zu; 5=trifft überhaupt nicht zu). Im Anschluss wird das *Arithmetische Mittel* jeder Frage bestimmt. Dabei wird jede der Personengruppen: „die Zielgruppe“, „die Referenzgruppe“ und „Alle Teilnehmer“ untersucht. Um die Gruppen besser vergleichen zu können, sind die Daten in einem Diagramm veranschaulicht.

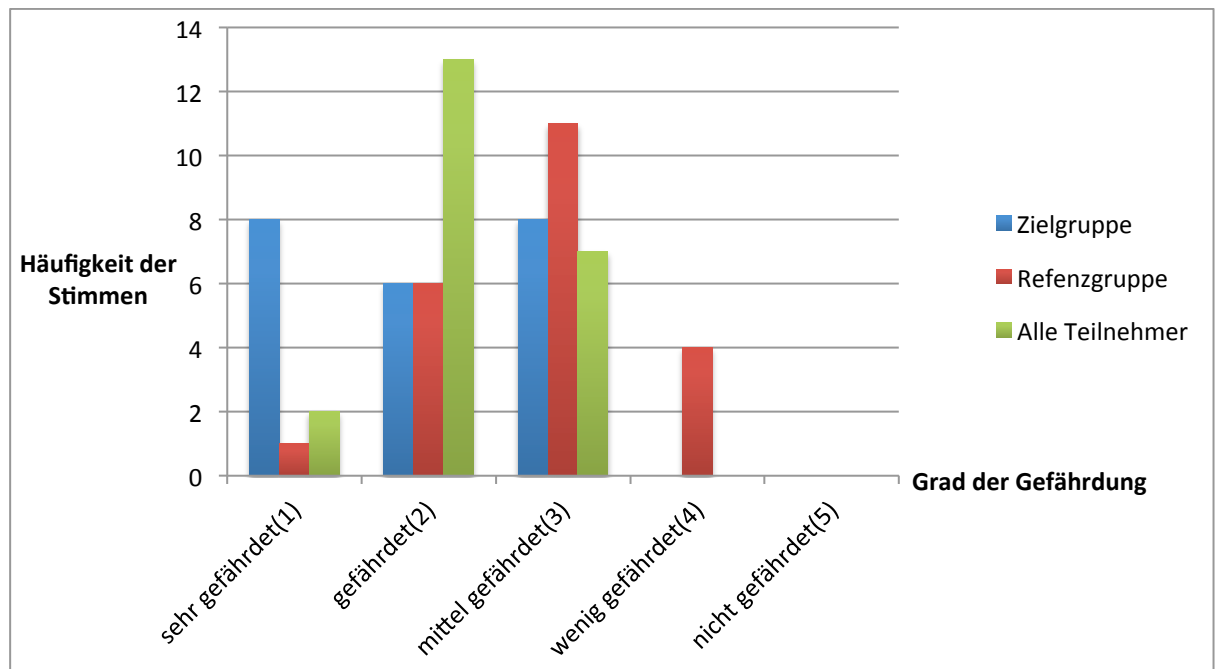


Abbildung 18 Vergleich: Burnout-Gefährdung, drei Personengruppen

Das Diagramm zeigt, mit welcher relativen Häufigkeit die Ergebnisse der Fragen aufgetreten sind. Allen Personengruppen wurden die gleichen 22 Fragen gestellt, die Auswertung zeigt jedoch Unterschiede.

Was bei der Betrachtung des Diagramms sofort auffällt, ist die generelle Gefährdung aller Teilnehmer. Bei allen Gruppen kann man von einer mittleren bis hohen Burnout-Gefährdung sprechen. Keine Frage der Testgruppen hat das Ergebnis „nicht gefährdet“ erreicht. Der Großteil der Stimmen liegt zwar nicht an dem kritischsten Punkt „sehr gefährdet“, trotzdem ist in der Gesamtheit die Tendenz aber beunruhigend. Da die Burnout-Gefährdung ein fortlaufender Prozess ist, könnte das Ergebnis in einem halben Jahr sich verschlechtert haben.

Beispielsweise hat die Zielgruppe mit dem Wert „8“ am häufigsten Fragen des Tests mit „trifft genau zu“ beantwortet. Die übrigen 14 Fragen der Gruppe liegen im erhöhten mittleren Bereich. Das bedeutet, dass viele der Voraussetzungen bei ihnen erfüllt sind und ein erhöhtes Burnout-Risiko besteht.

Bei der Referenzgruppe liegt die Masse der Stimmen im mittleren Bereich. Darüber hinaus ist es die einzige Gruppe, die bei 4 von 22 Fragen einen Wert von „4“ aufweist. Im Vergleich ist die Referenzgruppe auch gefährdet, liegt aber mit der Gefährdung eher im mittleren Bereich.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gefährdung aller aus dem hohen Wert der Zielgruppe und dem mittleren Wert der Referenzgruppe resultiert. Bei der Zielgruppe ist die Gefährdung weiter fortgeschritten als bei der Referenzgruppe.

## 4.2 Vergleich mit vorhandenen Statistiken

Es ist auch interessant zu wissen, was andere Statistiken in diesem Bereich hervorgebracht haben und wie der Vergleich mit der eigenen Studie aussieht.

In dem folgenden Diagramm geht es um die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Burnout nach Alter und Geschlecht. Die getesteten Personen in diesem Diagramm haben bzw. hatten bereits Burnout. Die Aussagen geben aber das Verhältnis zwischen den Personengruppen wieder, die es auch in der eigenen Studie gibt. Auch wenn es in der eigenen Studie nur um die Burnout-Gefährdung ging, wird hier angenommen, dass alle gefährdeten Personen auch Burnout bekommen haben.

Erstaunlicherweise gehen die Ergebnisse aus der Studie und die aus dem Diagramm auseinander. Es überragen die Werte der Frauen in allen Altersgruppen. Bei der eigenen Studie waren es die Männer, die Burnout-gefährdeter zu sein schienen.

Auch ist das Ergebnis der Frauen im Alter von 55-59 Jahren und 60-64 Jahren überraschend. In der eigenen definierten Altersgruppe von 40-65 Jahren, hat diese Gruppe die geringste Gefährdung aufgewiesen.

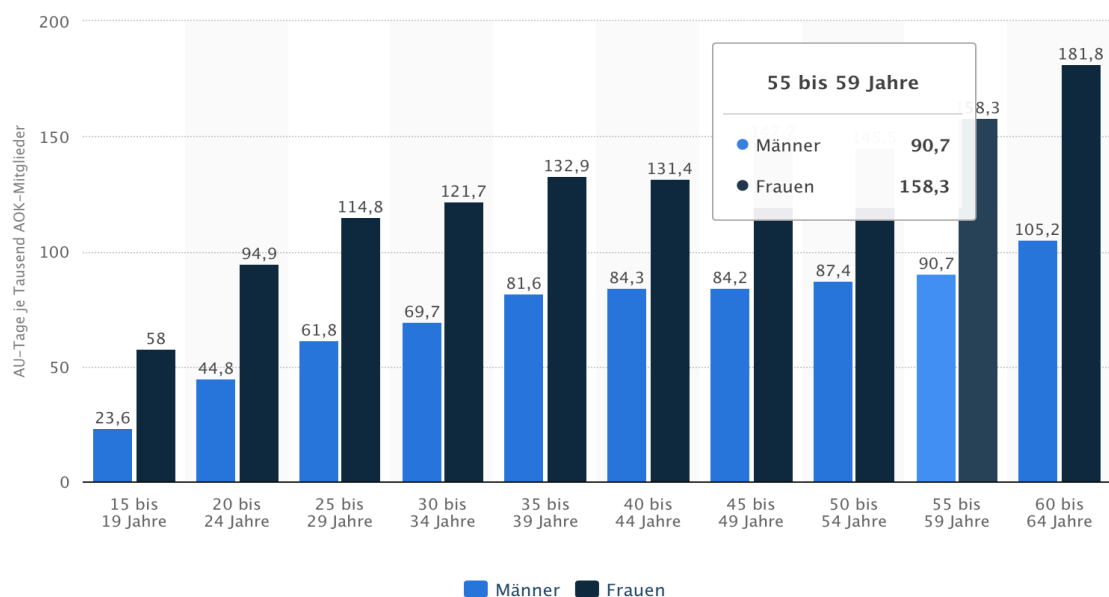


Abbildung 19 Vergleich: Durchschnittliche Anzahl Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Burn-out\* nach Alter und Geschlecht im Jahr 2015 (je 1.000 AOK-Mitglieder)



Das verdeutlicht noch einmal, dass es Unterschiede in den Berufen und den Burnout-gefährdeten Personen gibt.

In dem folgenden Diagramm wurden die Testpersonen gefragt, wie man ihrer Meinung nach Burnout vorbeugen könnte. Die zwei Antworten mit dem meisten Zuspruch finden sich auch in der Studie dieser Arbeit wieder. Bei „Ausreichend Schlaf“ und „Vom Job „abschalten“ können“ werden zwei wesentliche Punkte genannt, die sowohl in den Burnout-Auslösern genannt wurden, als auch in der eigenen Studie als Frage oft mit „Ja“ beantwortet wurden. Das zeigt, dass der Job und die ausbleibenden Entspannungsphasen nicht nur bei den Teilnehmern dieser Arbeit Burnout-gefährdend sind.

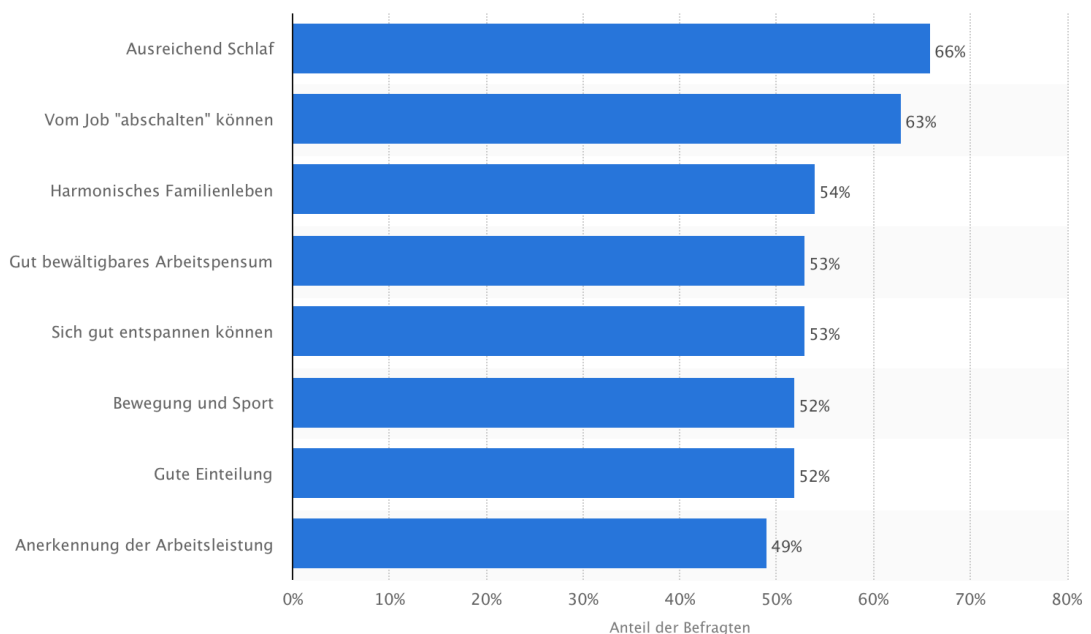


Abbildung 20 Verhältnis: Wie kann man Ihrer Meinung nach Burn-out vorbeugen?

Wie auch in der eigenen Studie ist ein wesentlicher Grund für die Gefährdung, dass die Betroffenen nicht „abschalten“ und eine ständige Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit besteht. Es zeigen sich Parallelen zwischen den Angaben auf die Fragen „Haben Sie das Arbeits- Mailkonto auf dem privaten Smartphone?“ und „Wie häufig mussten Sie Ihr Privatleben und Ihre Freizeit der Arbeit im vergangenen Jahr unterordnen?“. Der Bezug zu diesem Diagramm kann hergestellt werden, wenn man bedenkt, dass 40% der Befragten angegeben haben, sowohl die Handy als auch die Festnetznummer an Kollegen und Vorgesetzte weitergegeben zu haben. In der Mediengruppe haben alle Teilnehmer ihre Freizeit dem Job geopfert. Die meisten von ihnen haben 11-20 Mal im Jahr angegeben.

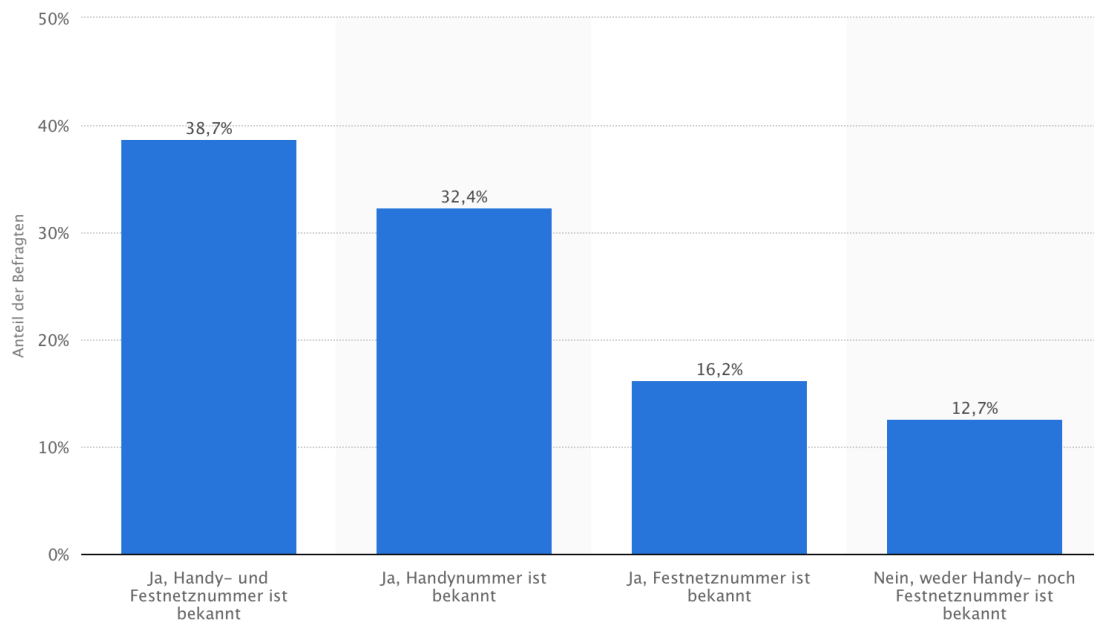


Abbildung 21 Vergleich: Sind Sie außerhalb der Arbeitszeit für Ihre Vorgesetzten oder Kollegen erreichbar?

## 4.3 Zusammenfassung

Aus den gesammelten Daten lassen sich nun die zuvor definierten Leitfragen beantworten:

### I. Welche Personen könnten BO-gefährdet sein? (Teil 1)

Aus der Studie gingen folgende Personengruppen hervor: männlich/weiblich, drei unterschiedliche Altersklassen, Medienzugehörigkeit und Berufsstatus. Aus der Kombination von Personengruppen unter der Berücksichtigung gegebener Antworten hätte man viele weitere Personengruppen definieren können. Um aber aus der Forschung ein Ergebnis zu erzielen, sowie dieses genau zu beschreiben, wurde die Untersuchung auf die männlichen, frei mitarbeitenden Teilnehmer im Alter von 29-39 Jahren gelenkt.

### II. Warum könnten diese Personen BO-gefährdet sein? (Teil 2)

Die Studie sagt aus, dass es eine hohe Opferbereitschaft der Zielgruppe gegenüber ihrem Job gibt. Die Arbeitnehmer lassen durch Smartphones und andere Technologien zu, dass sie ganz bewusst in ihrer Freizeit von der Arbeit

„gestört“ werden. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die Berufsunsicherheit nicht nur die frei Mitarbeitenden betrifft.

Bei ihnen ist aber die Existenzangst aber am größten, da sie im ständigen Konkurrenzkampf miteinander stehen und durch fehlende Vertragsregelungen schnell ersetzt werden können.

### III. Wie BO-gefährdet sind die Personen? (Teil 3)

Die Zielgruppe weist den höchsten Wert in der Auswertung auf und ist somit sehr Burnout gefährdet. Die Referenzgruppe hat einen geringeren Wert, ist aber trotzdem in der Abstufung im mittleren Bereich. Das erklärt das hohe Burnout- Risiko aller Teilnehmer.

Aus den Leitfragen der Studie lässt sich nun die Hypothese der Forschungsarbeit belegen.

## 5 Schlussfolgerung und Fazit

Betrachtet man die Ergebnisse, fällt das Fazit dieser Arbeit positiv aus. Die regen Beteiligungszahlen der Studie sind sehr erfreulich. Es wurden interessante Daten gesammelt und die Studie unter persönlichem Interesse zu verfolgen, war sehr aufschlussreich. Die Medien als Berufsfeld sind sehr entdeckungsreich. Einen gezielten Einblick in den Beruf zu bekommen und dabei nicht zwangsläufig nur die schönen Seiten zu betrachten, ist eine wertvolle Erfahrung. Die Analyse der Arbeitsplätze bzw. der Anstellungsverhältnisse, hat eine hohe Burnout-Gefährdung vermuten lassen. Die Daten der Zielgruppe bestätigen diesen Verdacht der Überlastung und Arbeitsunzufriedenheit. Die männlichen freien Mitarbeiter im Alter von 29-39 Jahren haben nicht nur angegeben, dass sie das Problem Burnout für sich erkennen, sie sind außerdem der Meinung schon Burnout-gefährdet zu sein. Der MBI-Test fällt bei ihnen gleichermaßen aus. Die Gruppe hat alle Kriterien der Burnout-Gefährdung in der Studie erfüllt und hat mit Abstand den höchsten Wert aller Personengruppen. Von allen Teilnehmern hat diese Gruppe das höchste Burnout-Risiko. Bedenkt man, dass die Zielgruppe aus Produzenten, Redakteuren sowie anderen Film- und Fernsehschaffenden besteht, ist somit auch Hypothese beantwortet.

*„Wie sieht derzeit die Arbeitssituation in der Medienbranche aus? Und wie Burnout gefährdet sind Arbeitnehmer in bestimmten Bereichen tatsächlich?“*

Die Antwort auf diese Hypothese wirft jedoch eine weitere Frage auf: „Warum sind diese Personen so Burnout gefährdet?“ Im Laufe der Studie konnte man beobachten, dass ein Wert der Zielgruppe konstant höher war als bei allen anderen Personengruppen. Bei der Ermessensfrage: „Was ist Ihnen wichtiger, Arbeit oder Freizeit?“ haben alle aus der Zielgruppe zu ihrem Job tendiert. Es wird vermutet, dass sie aus einem bestimmten Grund so gefesselt von der Arbeit sind.

Man stellt sich einen jungen Mann vor, der seine Arbeit frei mitarbeitend und mit Leidenschaft ausführt. Er hat ein Neugeborenes und eine Frau im Mutterschaftsurlaub zu Hause. Geld gibt es nur, wenn es Arbeit gibt. Es kommt jedoch zu wochenlangen Perioden in denen er unbeschäftigt bleibt. Er sieht das Wohlergehen seiner Familie gefährdet und gibt sich selbst die Schuld dafür. Es machen sich Stress und Sorgen in ihm breit. Dem versucht er zu entgehen, indem er ambitionierter und härter arbeitet als die anderen. Die Probanden haben die Wichtigkeit ihrer Arbeit deshalb höher als ihre Freizeit bewertet, weil es ihnen nicht nur um ihre eigene Existenz geht, sondern auch um die ihrer Familie. Das Erstaunliche ist der Widerspruch, dass die Freizeit auch Zeit mit eben dieser Familie bedeutet. Kaum vorzustellen, wie schwerfallend und frustrierend

diese Entscheidung sein muss. Es wird vermutet, dass so der Betroffene eine negative Grundeinstellung zu seiner Arbeit bekommen kann und von Beginn an gestresst ist. Eine Präventions-Möglichkeit gibt es hier leider nicht. Der einzige Weg ist vorher sicherzugehen, dass genug Arbeit vorhanden ist, bevor man sich frei anstellen lässt und notfalls noch einen Plan B oder C hat. Andernfalls bleibt einem nur der Wechsel in ein festes Angestelltenverhältnis. So gewinnt man mehr Sicherheit, muss allerdings mit dem Risiko rechnen den Tätigkeitsbereich verlassen zu müssen und sich notfalls mit einem nicht so erfüllenden Job zufrieden zu geben. Dazu kommen andere Einflüsse wie die unregelmäßigen Arbeitszeiten, der Zeit- und Termindruck und das Gefühl der Ersetzbarkeit. Mitte 2017 ist sowohl die Kommunikation als auch die Logistik am Arbeitsplatz in fast allen Fällen digitalisiert. Hat auch das Smartphone immer größeren Einfluss auf unser Leben. Die Studie beleuchtet dabei nur einen kleinen Teil dieses Einflusses. Diese Macht, die das Gerät über uns hat, engt uns ein. Die Berufe im Film- und Fernsehbereich sind ohnehin schon sehr anspruchsvoll und vereinnahmend, zusätzlich wird man durch das Handy immer an alle Termine und unfertige Aufgaben abseits der Freizeit erinnert. Das führt dazu, dass alle Entspannungsversuche, seien es Aktivitäten oder der Rückzug in eine entspannte Umgebung durch das Smartphone in unserer Tasche zunichtegemacht werden. Demnach ist eine der Schlussfolgerungen: „Einfach das Handy ein Handy sein lassen“. Das klingt simpel, ist aber effektiv. Man kappt die Leitung der Arbeit vollständig von der Freizeit ab. Dabei kommt keiner zu Schaden. Im Gegenteil – man sollte auch die eigenen Bedürfnisse nie außer Acht lassen. Die Prävention fängt immer bei einem selbst an. Aufgrund der ganzen Hektik in einem Job am Filmset oder in einer Fernsehredaktion muss man zwischendurch immer wieder die „Bremse“ ziehen können und sich über die eigene Situation bewusstwerden. Damit zu warten bis es einem schlecht geht, ist unter Umständen schon zu spät. Ein Begriff den es sicher schon länger gibt, der aber keineswegs unerwähnt bleiben sollte ist die Work-Life Balance. Anhand dieses empfindlichen Gleichgewichts kann man sehr schnell erkennen, ob etwas im Leben aus dem Ruder läuft. Im Anschluss an die Reflexion sollte man prüfen, ob und wie sehr dieses Verhältnis gestört ist. Im Optimalfall hat man beide Seiten in Einklang gebracht. Dabei hilft es immer mit dem Partner oder einer anderen nahestehenden Person zu sprechen. Auch fremde Hilfe ist empfehlenswert. Die Situation von einer außenstehenden Person aus einem anderen Blickwinkel geschildert zu bekommen, kann den Betroffenen die Augen öffnen. Vor allem, wenn man dazu neigt selbst das Problem nicht zu erkennen. Wenn diese Hilfe vom Arbeitgeber kommt – umso besser. Eine weitere Präventionsmöglichkeit ist demnach das Eingliedern von Supervision-Gesprächsrunden in den Berufsalltag. Ob wöchentlich oder monatlich, es kann zu einem besseren Verständnis der Arbeitnehmer führen. Außerdem ist wichtig, dass sich das gesamte Personal in Coachings schult. Das Verständnis untereinander und die Förderung der Resistenz gegen Stressoren führt zu einer allgemein besseren Stimmung am Arbeitsplatz. Das gilt auch für eine Filmcrew. Hier kann man nach Drehschluss noch einmal alle Beteiligten versammeln

und in einer Gesprächsrunde erläutern was an dem Tag gut gelaufen ist und was nicht. Lob und Verbesserungsvorschläge fördern die Zusammenarbeit und das Vertrauen. Wenn man mit Problemen nicht allein ist, fühlt man sich verstanden und dem Stress wird entgegengewirkt.

Grundsätzlich spielt sich bei Burnout viel im Kopf des Betroffenen ab. Das letzte Stichwort ist: Akzeptanz. Mit dieser Akzeptanz kommt die Gelassenheit. Die wiederum ist notwendig um den Dingen mit der richtigen Einstellung gegenüber zu treten. Es ist dabei nicht die Rede von Gleichgültigkeit, sondern davon, sich nicht von allem runterziehen zu lassen. Es ist ein kleiner Schritt auf dem Weg zur Besserung, dennoch ist es ein wichtiger.

*„Akzeptanz meint in diesem Fall die geistige Haltung, sich nicht unnütz über alles und jeden aufzuregen“<sup>54</sup>*

Gewinnt man einen gewissen Abstand zu den Stressoren, fällt es einem auch leichter mit ihnen umzugehen. Es wird einem einfacher fallen sich an die Regeln der Selbstreflexion zu halten und für ausreichende Entspannungsphasen zu sorgen. Auch das strickte Trennen der Arbeit von der Freizeit, wird sich positiv auf den Stresslevel des Betroffenen auswirken und wirkt präventiv.

Es gibt bereits Arbeitgeber, die mit neuen Methoden in der Unternehmensstruktur arbeiten und versuchen so ihr Personal vor Stress zu schützen. Betrachtet man die großen amerikanischen Firmen wie Facebook, YouTube und Google usw. erkennt man, dass sie Maßnahmen ergriffen haben, um die Arbeitsgesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern, indem sie viel bewusster auf den Arbeitnehmer eingehen.

In einem Artikel von der Welt.de wird die Arbeit im Google-Standort Hamburg beschrieben:

*„Wer abspannen will, kann ins hauseigene Fitnessstudio gehen und sich von einem der fest angestellten Trainer in Form bringen lassen. Die Firma zahlt. Oder er holt sich Kaffee und Knabberzeug, das es bei Google in Minikiosken natürlich auch gratis gibt. Man kann auch eine Runde Fifa 2013 mit Kollegen an der Playstation oder eine Partie Billard am hauseigenen Tisch spielen oder sich den Stress mal schnell rausflippern.“<sup>55</sup>*

<sup>54</sup>(Marrs 2007, S.109), <sup>55</sup><https://www.welt.de/regionales/hamburg/article114854448/Das-Kreativ-Geheimnis-hinter-den-Google-Mauern.html> Zugriff:11.05.2017 14:52 Uhr,

Sicher, Google will den kreativen Gedanken seiner Mitarbeiter fördern und nicht zwangsläufig die Gesundheit. Trotzdem hat der amerikanische Konzern verstanden, dass die Mitarbeiterzufriedenheit und Gesundheit starken Einfluss auf ihren Output hat.

*„Die Leistung wird allein über den Output gemessen. Für jedes Quartal werden Ziele vereinbart.“<sup>56</sup>*

Diese Kommunikation zwischen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ist enorm wichtig für eine gesunde Zusammenarbeit. Gemeinsam definierte Ziele geben ein Gefühl von Verbundenheit. Google beispielsweise geht mit der Kommunikation noch einen Schritt weiter:

*„In Wahrheit sind alle Mitarbeiter Betriebsräte.“ Man arbeite lieber im direkten, offenen Gespräch. So gibt es jeden Freitag ein Treffen in der Kantine, das TGIF, Abkürzung für „Thank God it's Friday“. Dabei stellen sich Direktoren und Manager den Fragen der Mitarbeiter.<sup>57</sup>*

Der Mitarbeiter soll sich wertgeschätzt fühlen. Dabei ist seine Meinung genauso wichtig wie die Meinung seines Chefs. Man will weg von den Digitalsklaven und hin zu dem rundum sorglosen Mitarbeiter, dem es an nichts fehlt.

Ein weiteres Pionierunternehmen ist die Hamburger Digitalagentur „elbdudler“. Sie lässt ihre Mitarbeiter ihr Gehalt selber wählen. Dabei soll jeder sich fünf Fragen stellen:

*„Was brauche ich? Was verdiene ich auf dem freien Markt? Was verdienen meine Kollegen? Und: Was kann die Firma sich leisten?“<sup>58</sup>*

Hier wird auf das Thema Vergütung eingegangen und versucht, mit dem Verdienst der Arbeitnehmer einen Weg zu finden

Ob dieses Experiment funktioniert, weiß man vorher nicht. Es zeigt aber, dass das Wohlergehen der Arbeitnehmer zunehmend in den Vordergrund rückt und die Sachlage über Stressoren am Arbeitsplatz präsenter werden.

Genau diese Innovation in der Unternehmensstruktur ist der Schritt in die richtige Richtung. Die konventionellen Methoden stehen im Widerspruch mit der Arbeitsgesundheit. Es müssen neue Wege vom Arbeitgeber gegangen werden und unterschiedliche Modelle für alle Arbeitnehmer entworfen werden. Alle Dinge, aus denen sich Stressfaktoren am Arbeitsplatz entwickeln können durch neue Strukturen im Unternehmen behandelt werden.

<sup>55</sup><https://www.welt.de/regionales/hamburg/article114854448/Das-Kreativ-Geheimnis-hinter-den-Google-Mauern.html> Zugriff: 11.05.2017 14:52 Uhr, <sup>56</sup><https://www.welt.de/regionales/hamburg/article114854448/Das-Kreativ-Geheimnis-hinter-den-Google-Mauern.html> Zugriff: 11.05.2017 14:52 Uhr,

<sup>57</sup><http://www.zeit.de/2014/15/hh-elbdudler-interview> Zugriff: 16:13 Uhr 18.05.17,

<sup>58</sup><http://www.zeit.de/2014/15/hh-elbdudler-interview> Zugriff: 16:13 Uhr 18.05.17

Das betrifft vor allem den Verdienst, die Arbeitszeit, das Arbeitspensum und die Arbeitssicherheit.

Das heißt für freie Film- und Fernsehschaffende muss es mehr Sicherheit geben wenn es um den Arbeitsplatz geht. Das könnte man erreichen, indem jede Produktionsfirma zum Beispiel einen „Stamm“ freier Mitarbeiter hat. Quasi eine Reihenfolge, bei der jeder Freie weiß, wann er für ein Projekt zugeteilt ist. Ein freier Mitarbeiter kann bei mehreren Produktionsfirmen gleichzeitig im Stamm vertreten sein.

Oder man sichert dem Arbeitnehmer eine bestimmte Anzahl an Projekten im Jahr zu. Je nachdem wie viele Projekte es gibt und wie umfangreich diese sind, könnte der feste Pool an Arbeitnehmern auch untereinander tauschen und sich absprechen um so die größtmögliche Gewissheit und Planbarkeit zu garantieren. Das würde auch den Konkurrenzgedanken unter den Arbeitnehmern verringern und die Sorgen der Existenzhaltung eindämmen.

Die Rotation der Projekte hätte außerdem den Vorteil, dass die Arbeitnehmer in der Freizeit sich wirklich auf sich selbst und die Erholung konzentrieren könnten und nicht auf die Beschaffung neuer Projekte. Wenn auch die Arbeitszeit sich während den Projekten schwierig umgestalten lässt, kann durch ausreichend Freizeit auf Spannung genug Entspannung folgen. Die Folge wäre weniger Stress beim Arbeitnehmer.

Findet man zudem noch einen Weg für eine faire Bezahlung im Vergleich zum Arbeitsaufwand, ist ein weiterer Schritt in Richtung Arbeitsgesundheit gegangen. Das Gehalt könnte auch in Abhängigkeit zu den jeweiligen Projekten ausfallen. Mit geregelten Gehältern ist auch die Planung der Produktionen vereinfacht. Außerdem hat so jeder freie Mitarbeiter ein festes Jahresgehalt. So ist von vornherein klar, ob das Einkommen eine Familie stützt oder nicht.

Die Bezeichnung „freier Mitarbeiter“ muss neu definiert werden. Denn sicher ist, die gegenwärtige Situation ist nicht zufriedenstellend. Die Umstrukturierung bedarf viel Arbeit, bietet aber eine zukunftsorientierte Lösung für alle Beteiligten. Quasi das neue Arbeitsleben 4.0.



## Literaturverzeichnis

Die Wahrheit über Burnout Stress am Arbeitsplatz und was Sie dagegen tun können

EAN: 9783211835722

von: Christina Maslach

Burnout erfolgreich vermeiden: Sechs Strategien, wie Sie Ihr Verhältnis zur Arbeit verbessern

EAN: 9783211486351

von: Michael Leiter

Coaching-Techniken

ISBN: 978-3-648-05745

Von: Karsten Drath

Zwischen Leidenschaft und Lohnarbeit: Ein arbeitssoziologischer Blick hinter die Kulissen von Film und Fernsehen

ISBN: 978-3-89404-549-4

Von: Kira Marrs

Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung, Zahlreiche Fallbeispiele, Hilfen zur Selbsthilfe

ISBN: 978-3-642-36255-2

Von: Matthias Burisch

Burnout Erkennen und verhindern

ISBN: 978-3-448-10145-4

Von: Dr. Christian Stock

Sicherer Umgang mit Burnout im Unternehmen: Individuelle und unternehmenskulturelle Zusammenhänge

ISBN: 978-3-658-03991-2

Von: Erika Schneider

Ausgebrannt ... : über den "Burnout" im Journalismus ; Ursachen und Auswege

ISBN: 3-531-13448-5

Von: Michael Bodin

# Anlagen

## 1. Fragebogen

### Teil 1

Anleitung: Nennen Sie oder Kreuzen Sie an.

- I. Sind Sie männlich/ weiblich?  
ein Vergleich zwischen den Geschlechtern
- II. Wie Alt sind Sie?  
Auswahlmöglichkeiten  
18- 28 Jahre  
29-39 Jahre  
40- 65 Jahre
- III. Haben Sie schon einmal Burnout gehabt?
- IV. Glauben Sie von sich selbst, Burnout gefährdet zu sein?  
Selbsteinschätzung
- V. Üben Sie einen beruf in der Medienbranche aus?
- VI. Wie lautet Ihr Berufsstatus?

Ihre genaue Berufsbezeichnung

(Status) Sind Sie Praktikant (Azubi), Angestellter, leitender Angestellter, freier Mitarbeiter, selbstständig, Geschäftsführer

### Teil 2

- VII. Nehmen Sie Arbeit mit nach Hause?
- VIII. Haben Sie ein Firmenhandy?
- IX. Ist ihr Arbeits-Email-Konto auf ihrem privaten Smartphone oder Rechner?
- X. Können Sie in Ihrer Freizeit abschalten, oder denken Sie auch dann über die Arbeit nach?
- XI. Wie häufig werden Sie in Ihrer Freizeit aus arbeitstechnischen Gründen angerufen?
- XII. Wie häufig mussten Sie Ihr Privatleben und Ihre Freizeit der Arbeit im vergangenen Jahr unterordnen?  
0-3;4-10;11-20;21- mehr
- XIII. Haben Sie das Gefühl immer 110% bei Ihrer Arbeit geben zu müssen?
- XIV. Was ist Ihnen wichtiger?  
Bitte erfassen Sie einen Wert zwischen 0 und 100, wobei 0 dem Wert links und 100 dem Wert rechts zugeordnet wird
- XV. Haben sie das Gefühl bald zu Alt für Ihren Beruf zu werden?
- XVI. ab welchem Alter würden Sie sich sorgen machen? \_\_\_\_\_
- XVII. Haben Sie das Gefühl ersetzbar zu sein?
- XVIII. Haben Sie das Gefühl, bei nicht erreichen Ihres Arbeitspensums, dass Ihre Position beeinträchtigt oder gefährdet ist?
- XIX. Haben Sie Angst Ihre Kollegen könnten ihre internen Aufstiegschancen verringern?
- XX. Leiden Sie unter Stress?
- XXI. Leiden Sie unter Termindruck
- XXII. Rauchen Sie?
- XXIII. Wie regelmäßig trinken Sie Alkohol?

**Teil 3****Emotionale Erschöpfung (9 Fragen)**

- XXIV. Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft
- XXV. Ich fühle mich am Ende eines Arbeitstages verbraucht
- XXVI. Ich fühle mich bereits ermüdet, wenn ich morgens aufstehe und einen neuen Arbeitstag vor mir liegen sehe
- XXVII. Ich kann es leicht verstehen, wie anderen Menschen über bestimmte Themen denken
- XXVIII. Ich habe das Gefühl, einige andere Menschen so zu behandeln, als wären sie Objekte
- XXIX. Den ganzen Tag mit Menschen zu arbeiten, strengt mich an
- XXX. Ich gehe erfolgreich mit den Problemen anderer Menschen um
- XXXI. Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt
- XXXII. Ich habe das Gefühl, durch meine Arbeit das Leben anderer Menschen zu beeinflussen

**Depersonalisierung (5 Fragen)**

- XXXIII. Ich bin Menschen gegenüber abgestumpfter geworden, seit ich diese Arbeit ausübe
- XXXIV. Ich befürchte, dass mich meine Arbeit weniger mitfühlend macht
- XXXV. Ich fühle mich sehr energiegeladen
- XXXVI. Ich fühle mich durch meine Arbeit frustriert
- XXXVII. Ich habe das Gefühl, in meinem Beruf zu hart zu arbeiten

**Reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit (8 Fragen)**

- XXXVIII. Es interessiert mich nicht wirklich, was mit anderen Menschen geschieht
- XXXIX. Bei der Arbeit in direktem Kontakt zu Menschen zu stehen, stresst mich sehr
- XL. Mir fällt es leicht, eine entspannte Atmosphäre zu schaffen
- XLI. Ich fühle mich angeregt, wenn ich eng mit anderen Menschen zusammengearbeitet habe
- XLII. Ich habe viele lohnende Ziele bei meiner Arbeit erreicht
- XLIII. Ich habe das Gefühl, am Ende meiner Weisheit zu sein
- XLIV. Bei meiner Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen gelassen um
- XLV. Ich habe das Gefühl, dass mir manche Menschen bzw. deren Angehörige für ihre Probleme die Schuld geben

**2. Mathematische Rechnungen****Arithmetische Mittel der Zielgruppe:**

1,42;1,26; 2,26;**1.95**; 3,74;3,16; **2.00**;1,32; 2,53;3,16; 3,16;**0.95**; 2,16;2,42; 3,26;3,26;  
**1.32**;3,37; 1,95;2,47; **1.95**;3,16

gerundet:      1,1,2,1,      3,3,2,1,      2,3,3,1,      2,2,3,3,      1,3,1,2,      1,3

1=8; 2=6; 3=8; 4=0; 5=0

**Arithmetische Mittel der Referenzgruppe:**

3.12;2.88; 3.58;**2.46**; 4.19;3.35; **2.46**;3.58; 3.12;3.50; 4.46;**1.88**; 3.31;3.19; 3.73;4.73;  
**2.23**;2.81; 4.58;3.96; **2.08**;3.62

gerundet: 3,2,3,2, 4,3,2,3, 3,3,4,1, 3,3,3,4, 2,2,4,3, 2,3

1=1; 2=6; 3=11; 4=4; 5=0

**Arithmetische Mittel aller Teilnehmer:**

2.18;2.05; 2.67;**2.22**; 3.65;3.22; **2.15**;2.40; 2.68;3.08; 3.25;**1.47**; 2.76;2.66; 3.27;3.34;  
**1.76**;2.96; 2.18;2.99; **2.02**;3.20

gerundet 2,2,2,2, 3,3,2,2, 2,3,3,1, 2,2,3,3, 1,2,2,2, 2,3

1=2; 2=13; 3=7; 4=0; 5=0

## Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

---

Ort, Datum

Vorname Nachname